



**EXCELENTÍSSIMO SENHOR PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE  
ÉTICA E DISCIPLINA DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO  
BRASIL – SECCIONAL DE SANTA CATARINA – OAB/SC**

COMPANHIA DE GÁS DE SANTA CATARINA - SCGÁS, sociedade de economia mista, com sede na Rua Antônio Luz, nº. 255, Centro, Cidade de Florianópolis, Estado de Santa Catarina, inscrita no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica do Ministério da Fazenda sob o nº 86.864.543/0001-72, e Inscrição Estadual nº 253.028.655, vem respeitosamente perante Vossa Excelência, por intermédio de seu(s) advogado(s) signatários, propor, com fulcro no art. 55 do Código de Ética e Disciplina da OAB, a abertura de processo disciplinar mediante **REPRESENTAÇÃO** em face de LEANDRO RIBEIRO MACIEL, brasileiro, casado advogado, inscrito na OAB/SC sob o nº 17849, residente e domiciliado na Estrada Cristóvão Machado de Campos, nº 1.341, Bairro Vargem Grande, Florianópolis/SC, CEP 88052-600, pelos fatos e fundamentos que passa a expor:



## ***DOS FATOS***

O representado é empregado da COMPANHIA DE GÁS DE SANTA CATARINA – SCGÁS, atuando como advogado, estando lotado na Assessoria Jurídica da Companhia (ASJUR).

Sua chefia imediata é exercida pela Assessora Jurídica, Dra Juliana Azevedo Pfau (OAB/SC 20.776).

O representando tem apresentado um aparente desconforto por estar subordinado a uma mulher e tem criado alguns embaraços para que a mesma exerça sua liderança, situação que está também sob investigação interna.

Todavia em 2020, após ter sido advertido pela mesma em razão de conduta incompatível com sua função, desferiu pecha de “perseguidora política” e de assediadora contra a advogada a que estava subordinada, invertendo claramente os papéis.

Essa situação de enfrentamento de sua superiora claramente se deu em razão de ser a mesma mulher.

Não contente com isso, o representado divulgou a todos os órgãos de imprensa a situação, por meio de narrativa falaciosa e unilateral (o fez por iniciativa própria), expondo assim inadvertidamente o nome da colega de trabalho, com claro intuito de causar-lhe prejuízo.

Essa situação foi detectada pela gerência de integridade do Governo do Estado e gerou um processo de investigação.

A Dra.. Juliana Azevedo Pfau, mediante forte indignação, instaurou contra o representado queixa crime por difamação, que tramita sob nº 5006589-92.2020.8.24.0125, perante a Vara Criminal de Itapema.

A SCGÁS na condição de empregadora está investigando a conduta do seu empregado e abriu processo judicial para apuração da falta.

Não poderia furtar-se a trazer a situação de discriminação e denunciar ao órgão de classe, para que sejam tomadas as providências cabíveis contra o representado,



diante da conduta, que viola não só o dever de urbanidade entre colegas de profissão, mas também norma interna da empresa nesse mesmo sentido, conforme se transcreve:

- PRH-17 - Manual de Conduta Ética

- 5) REGRAS DE CONDUTA

- 5.2) Na conduta pessoal dos Colaboradores, a SCGÁS considera falta grave:

- Praticar assédio de natureza sexual ou moral, assim entendido como qualquer conduta verbal ou física de humilhação, coação, ameaça, criação de ambiente profissional hostil que interfira no desempenho individual e coletivo ou afete as condições de trabalho dos envolvidos, causando constrangimento ou vergonha.
    - Ter conduta pessoal no ambiente de trabalho não desejada e reprovada, que contribua para prejuízo das relações interpessoais e do espírito de equipe, ou que conduza à formação de conceitos negativos à sua imagem pessoal no ambiente interno e externo.

Todos os empregados da Companhia devem agir com ética e com condutas que se coadunem com um ambiente cordial e respeitoso, visando o crescimento e desenvolvimento da empresa. O Requerente é empregado da sociedade de economia mista e tem toda a liberdade para expressar sua opinião, mas deve fazê-lo de forma educada e condizente com o cargo, não podendo faltar com a verdade, humilhar sua colega e muito menos divulgar situações falaciosas e difamadoras, evitando causar constrangimentos externo, como ocorreu.

O ora representado, possivelmente incorreu em infração ético-disciplinar, que deve ser trazida ao crivo da Ordem dos Advogados para avaliação, apuração e, sendo o caso, punição.

### ***Dos deveres violados***

Primeiramente deve-se dizer que em conformidade com o Código de Ética e Disciplina, as disposições éticas se aplicam igualmente a advogados públicos e outros, na forma do art. 8º:



Art. 8º As disposições deste Código obrigam igualmente os órgãos de advocacia pública, e advogados públicos, incluindo aqueles que ocupem posição de chefia e direção jurídica.

**No episódio narrado, o advogado extrapolou seu dever de urbanidade para com a colega, sendo dever da empresa que ora denuncia, apurar os fatos e tomar as providências cabíveis.**

**Faltou o advogado com o dever de urbanidade, ofendendo a honra da colega, que inclusive, abriu procedimento criminal contra o mesmo.**

**Tal conduta, viola o art. 27 do Código de Ética e Disciplina, *in verbis*:**

Art. 27. O advogado observará, nas suas relações com os colegas de profissão, agentes políticos, autoridades, servidores públicos e terceiros em geral, o dever de urbanidade, tratando a todos com respeito e consideração, ao mesmo tempo em que preservará seus direitos e prerrogativas, devendo exigir igual tratamento de todos com quem se relacione.

§ 1º O dever de urbanidade há de ser observado, da mesma forma, nos atos e manifestações relacionados aos pleitos eleitorais no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil.

§ 2º No caso de ofensa à honra do advogado ou à imagem da instituição, adotar-se-ão as medidas cabíveis, instaurando-se processo ético-disciplinar e dando-se ciência às autoridades competentes para apuração de eventual ilícito penal.

**Os fatos aqui narrados constituem violação de deveres éticos do advogado, que claramente desafia as decisões da empresa, deliberadas dentro do poder normativo e diretivo do empregador, e, portanto, atentam contra os deveres**



profissionais do Advogado, e atentam contra fidúcia necessária do empregador para com o advogado empregado.

Há que se destacar ainda a violação de normas internas da empresa, dentre as quais o dever de colaboração e evitar o conflito de interesses, previstos nos § 1º do art. 15 e art. 17, do Código de Conduta e Integridade, a saber:

Art. 15.....

§1º Todo e qualquer colaborador, dentre eles os gestores e administradores, que realize atividades em nome da SCGÁS, se compromete a:

- a. Atuar com respeito e dignidade;
- b. Agir com lealdade para com a empresa, defendendo e preservando os legítimos interesses e a imagem da SCGÁS;
- d. Evitar qualquer forma de constrangimento para si e outros, agindo com dignidade, lealdade, espírito de equipe e cortesia, criando e mantendo um bom ambiente de trabalho;

Além de violar o dever de confidencialidade que lhe foi imposto, o referido empregado formalizou uma série de graves acusações. Sua postura é claramente precipitada, eis que antes mesmo da análise e finalização do processo administrativo para desferir ataques gratuitos à colega.

Nesse ponto específico, a conduta do empregado traduz infração ao Código de Conduta da SCGás, mais especificamente ao artigo 17, que define como conflito de interesse as seguintes atividades:

Art. 17 Conflito de Interesses, Atos de Corrupção e Fraudes

§1º É vedado ao corpo diretivo, gerencial, empregados, bem como todos os profissionais que realizam atividades em nome da SCGÁS:

[...]

r. Prejudicar a reputação do corpo diretivo, gerencial e de empregados por meio de julgamentos preconceituosos, falso testemunho, informações não fundamentadas ou qualquer outro subterfúgio;

s. Utilizar inadequadamente os meios de comunicação, tais como, telefone, internet e correio eletrônico, para transmitir conteúdos impróprios, inconvenientes e para realizar serviços particulares;



Nos termos da Lei 8.906/94:

***“Art. 31 – O advogado deve proceder de forma que se torne merecedor de respeito e que contribua para o prestígio da categoria e da advocacia.”***

A conduta definitivamente não é digna de profissional atuante na área jurídica e contribui de forma negativa ao seu constituinte e em especial a colega, mulher e advogada.

Adverte ainda, o dispositivo legal, que :

***“Art. 32 - O advogado é responsável pelos atos que, no exercício profissional, praticar com dolo ou culpa.”***

A conduta do representado é passível de infração disciplinar, nos termos do art. 33 e 36 do EAOAB - Lei 8.906/94 :

***Art. 33. O advogado obriga-se a cumprir rigorosamente os deveres consignados no Código de Ética e Disciplina. Parágrafo único. O Código de Ética e Disciplina regula os deveres do advogado para com a comunidade, o cliente, o outro profissional e, ainda, a publicidade, a recusa do patrocínio, o dever de assistência jurídica, o dever geral de urbanidade e os respectivos procedimentos disciplinares.***

***Art. 36. A censura é aplicável nos casos de: |; II – violação a preceito do Código de Ética e Disciplina;***



## **Requerimento**

Assim, por todo o exposto, requer :

- seja instaurado PROCESSO DISCIPLINAR, sendo o Representado citado para apresentar defesa;
- seja o advogado representado devidamente julgado e punido disciplinarmente em razão das violações de preceitos éticos, todos acima invocados e descritos, com a aplicação das multas pertinentes com base nos dispositivos legais acima violados;
- Sejam aceitos como prova os documentos ora apresentados, sem prejuízo da juntada de outros, assim, como o depoimento das partes e de testemunhas;

Nestes termos, pede(m) deferimento.  
Florianópolis, 27 de abril de 2021

**FABRÍCIO MENDES DOS SANTOS**  
Advogado - OAB/SC 9683

# PROCURAÇÃO

**OUTORGANTE:** COMPANHIA DE GÁS DE SANTA CATARINA – SCGÁS, sociedade de economia mista integrante da administração pública indireta do Estado de Santa Catarina, inscrita no CNPJ sob o nº 86.864.543/0001-72, detentora da Inscrição Estadual nº 253028655 (SC) e estabelecida na Rua Antônio Luz nº 255, Edifício Hoepcke, Centro, Florianópolis/SC, CEP 88010-410, representada neste ato por seus Diretores, **WILLIAN ANDERSON LEHMKUHL**, Diretor Presidente, brasileiro, casado, engenheiro mecânico, portador da Carteira de Identidade nº 3.056.180 SSP/SC e inscrito no CPF sob o nº 953.203.189-87, residente na cidade de Florianópolis/SC, **RAFAEL ANTONIO BETTINI GOMES**, Diretor de Administração e Finanças, brasileiro, casado, engenheiro mecânico, portador da Carteira de Identidade nº 3.096.907 SSP/SC, inscrito no CPF sob o nº 003.348.429-56, residente na cidade de Florianópolis/SC.

**OUTORGADOS PROCURADORES:** **FABRÍCIO MENDES DOS SANTOS**, brasileiro, casado, advogado, inscrito na OAB/SC sob o nº 9.683, CPF 822.974.019-49, e **GUSTAVO VILLAR MELLO GUIMARÃES**, brasileiro, casado, advogado, inscrito na OAB/SC sob o nº 11.589, CPF 694.559.990-00, com escritório profissional na Rua Jerônimo Coelho, 280, Ed. Sudameris, 8o andar, sala 801, Centro, Florianópolis-SC, CEP 88010-030, Fones (48) 3222-4932/3322-1290.

**PODERES:** A outorgante, acima qualificada, confere aos outorgados os poderes da cláusula “*ad judicium*” e “*extra judicium*”, para o fim específico de representá-la, em conjunto ou separadamente, em qualquer instância, juízo ou tribunal; perante entidades privadas ou da Administração Pública Direta e Indireta da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, suas concessionárias, permissionárias, subsidiárias e controladas, podendo para tanto ajuizar ações e variar delas, atuando tanto no polo ativo como passivo; acompanhar o feito até final decisão e usar dos recursos legais na defesa de seus **interesses jurídicos**, mais os especiais poderes para substabelecer com ou sem reserva, firmar declarações, termos e compromissos; reconvir, confessar, negociar, transigir, renunciar o direito sobre o qual se funda a ação, desistir, reconhecer a procedência do pedido, firmar acordos nos termos do artigo 334, “*caput*”, do NCPC; receber citação/notificação referente ao objeto da presente outorga; receber e dar quitação referente a valores constantes de processos judiciais ou extrajudiciais relacionados com processos da Companhia, mediante o levantamento de alvará judicial ou recebimento de cheque nominal e cruzado emitido em favor da outorgante, bem como todos os demais atos que se fizerem necessários para o fiel cumprimento deste mandato, podendo ainda assinar a *carta de credenciamento de preposição* para representação judicial e/ou administrativa desta (**Carta de Preposto**), sendo a última circunscrita aos Tribunais de Contas do Estado e da União, Ministério Público e Juntas Comerciais, com a finalidade especial de representar a outorgante perante a ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL – SECCIONAL DE SANTA CATARINA – OAB/SC nos autos dos processos disciplinares em face do advogado empregado da SCGÁS, Leandro Ribeiro Maciel, que serão objeto de representação no Tribunal de Ética e Disciplina da OAB/SC.

Florianópolis, 01 de março de 2021.



Ata da Reunião 191ª do Conselho de Administração da Companhia de Gás de Santa Catarina - CNPJ 86.864.543/0001-72

Aos vinte e três dias do mês de janeiro de 2019, às 15h00min, reuniram-se na sede da Companhia de Gás de Santa Catarina, CNPJ nº 86.864.543/0001-72, NIRE 4230002254-3, sita a Rua Antônio Luz, 255, 3º andar, Centro, Florianópolis/SC, devidamente convocados na forma de seu Estatuto Social, os senhores membros do Conselho de Administração da Companhia, Srs. Antônio José Linhares, Fernando Yamakawa, Anderson Gil Ramos Bastos, Carlos Eduardo Herrmann do Nascimento e Luiz Fernando Francalacci. Registra-se a presença do Sr. Willian Anderson Lehmkuhl. Aberta à reunião, assumiu a Presidência desta reunião o Presidente do Conselho, Sr. **ANTÔNIO JOSÉ LINHARES**, que convidou a mim, Carlos Eduardo Schmidt Vieira para secretariar a reunião, com a seguinte **Ordem do Dia: 1 – Eleição de membro da Diretoria Executiva – Diretor Presidente**. Dando início à apreciação da ordem do dia: **no item 1** – É feita a leitura de correspondência, através da qual a acionista majoritária, Centrais Elétricas de Santa Catarina – CELESC, indica o Senhor Willian Anderson Lehmkuhl para o cargo de Diretor Presidente da Companhia de Gás de Santa Catarina. Conforme o Estatuto Social da Companhia, e com base na indicação da acionista – Centrais Elétricas de Santa Catarina – S/A – CELESC e na manifestação do Comitê de Elegibilidade da SCGÁS, o Presidente do Conselho elege para o cargo de Diretor Presidente da Companhia de Gás de Santa Catarina, **com mandato até o dia 01 de janeiro de 2021** o Sr. **Willian Anderson Lehmkuhl**, brasileiro, casado, engenheiro, portador da Carteira de Identidade nº 3.056.180 SSP/SC e inscrito no CPF/MF sob o nº 953.203.189-87 que indica como seu domicílio a Avenida Hercílio Luz, 917, apto 203, centro, Florianópolis, SC, CEP – 88.020-001. O Conselho de Administração, ato contínuo e nesta data, deu posse ao diretor, e este declarou para todos os fins e efeitos que cumpre com todos os requisitos e que não há impedimentos para sua investidura e remuneração do cargo, conforme o disposto na Lei nº 6.404/76, na Lei nº 13.303/2016 e na Súmula Vinculante nº 13 do Supremo Tribunal Federal - STF. **ENCERRAMENTO**. Aberta a palavra, todos os Conselheiros registraram seus agradecimentos ao trabalho e dedicação do Diretor Cósme Polêse ora substituído no cargo de Diretor Presidente. Não havendo mais nada a ser tratado, foi a presente reunião suspensa pelo tempo necessário para a lavratura da ata que, após lida, foi achada conforme, aprovada e assinada por todos os presentes. Florianópolis, 23 de janeiro de 2019.

Certifico que a presente ata é cópia fiel dos transcritos no livro da Sociedade.



**Carlos Eduardo Schmidt Vieira**

Secretário

OAB/SC 10910

Página 1 de 1



Junta Comercial do Estado de Santa Catarina

Certifico o Registro em 11/02/2019

Arquivamento 20197268226 Protocolo 197268226 de 24/01/2019 NIRE 42300022543

Nome da empresa COMPANHIA DE GAS DE SANTA CATARINA

Este documento pode ser verificado em <http://regin.jucesc.sc.gov.br/autenticacaoDocumentos/autenticacao.aspx>

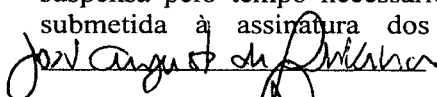
Chancela 239297594709183

Esta cópia foi autenticada digitalmente e assinada em 13/02/2019 por Henry Goy Petry Neto - Secretário-geral;

13/02/2019

Ata da Reunião 194ª do Conselho de Administração da Companhia de Gás de Santa Catarina - CNPJ 86.864.543/0001-72

Aos quatro dias do mês de abril de 2019, às 16h00min, reuniram-se na sede da Companhia de Gás de Santa Catarina, CNPJ nº 86.864.543/0001-72, NIRE 4230002254-3, sita a Rua Antônio Luz, 255, 3º andar, Centro, Florianópolis/SC, devidamente convocados na forma de seu Estatuto Social, os senhores membros do Conselho de Administração da Companhia, Srs. Marcos Antônio Pacheco, Fernando Yamakawa, Anderson Gil Ramos Bastos, Carlos Eduardo Herrmann do Nascimento e Cláudio Ávila da Silva. Registra-se a presença do Sr. Rafael Rodrigo Longo – Diretor Técnico Comercial e do Conselheiro Luiz Fernando Francalacci. Aberta a reunião, assumiu a Presidência desta reunião o Sr. Conselheiro ANDERSON GIL RAMOS BASTOS, que convidou a mim, José Augusto de Oliveira para secretariar a reunião, com a seguinte **Ordem do Dia: 1 – Eleição de membro da Diretoria Executiva – Diretor de Administração e Finanças**. Dando início à apreciação da ordem do dia: **no item 1** – É feita a leitura de correspondência, através da qual a acionista, Mitsui Gás e Energia do Brasil Ltda., indica o Senhor Rafael Antonio Bettini Gomes para o cargo de Diretor de Administração e Finanças da Companhia de Gás de Santa Catarina. Conforme o Estatuto Social da Companhia, e com base na indicação da acionista – Mitsui Gás e Energia do Brasil Ltda. e na manifestação favorável do Comitê de Elegibilidade da SCGÁS, o Conselho elege para o cargo de Diretor de Administração e Finanças da Companhia de Gás de Santa Catarina, **com mandato até o dia 01 de janeiro de 2021** o Sr. **Rafael Antônio Bettini Gomes**, brasileiro, casado, engenheiro mecânico, portador da Carteira de Identidade nº 3.096.907 – SSP/SC, inscrito no CPF/MF sob o nº 003.348.429-56, domiciliado na Rua Antônio Luz, 255 – 4º andar, centro, Florianópolis, SC, CEP – 88.010-410. O Conselho de Administração, ato contínuo e nesta data, deu posse ao diretor, e este declarou para todos os fins e efeitos que cumpre com todos os requisitos e que não há impedimentos para sua investidura e remuneração do cargo, conforme o disposto na Lei nº 6.404/76, na Lei nº 13.303/2016 e na Súmula Vinculante nº 13 do Supremo Tribunal Federal - STF. **ENCERRAMENTO**. Aberta a palavra, não havendo quem queira se manifestar, foi a presente reunião suspensa pelo tempo necessário a sua lavratura e, após lida, foi achada conforme e submetida à assinatura dos presentes. Florianópolis, 04 de abril de 2019.

 José Augusto de Oliveira (Secretário Geral).

  
MARCOS ANTÔNIO PACHECO

  
FERNANDO YAMAKAWA

  
ANDERSON GIL RAMOS BASTOS

  
CARLOS EDUARDO H. DO NASCIMENTO

  
CLÁUDIO ÁVILA DA SILVA

Página 1 de 1



Junta Comercial do Estado de Santa Catarina

Certifico o Registro em 08/05/2019

Arquivamento 20196711436 Protocolo 196711436 de 10/04/2019 NIRE 42300022543

Nome da empresa COMPANHIA DE GAS DE SANTA CATARINA

Este documento pode ser verificado em <http://regin.jucesc.sc.gov.br/autenticacaoDocumentos/autenticacao.aspx>

Chancela 519992721020220

Esta cópia foi autenticada digitalmente e assinada em 10/05/2019 por Blasco Borges Barcellos - Secretário-geral;

10/05/2019

**CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE**

**NGE-000.2**

**Sistema:** Governança Corporativa

**Versão:** 01

**Assunto:** Conduta e Integridade

**Aprovação:** 202ª Reunião do Conselho de Administração de 26/09/2019

---

**Sumário**

1.	FINALIDADE .....	2
2.	NOSSA MISSÃO .....	2
3.	NOSSA VISÃO 2030 .....	2
4.	NOSSOS VALORES .....	2
5.	APLICAÇÃO .....	3
6.	PRINCÍPIOS BÁSICOS.....	3
7.	CONDUTA PROFISSIONAL.....	6
8.	ÉTICA NOS RELACIONAMENTOS.....	9
9.	GESTÃO DO CÓDIGO.....	13
10.	SANÇÕES E PENALIDADES .....	14
11.	CANAIS DE ACESSO .....	15
12.	RESPONSABILIDADES.....	16
13.	Anexo 1 - COMPROVANTE DE RECEBIMENTO.....	16

## 1. FINALIDADE

**Art. 1º** O presente Código disciplina sobre princípios, valores e missão da Companhia, orientando a conduta pessoal e profissional nos relacionamentos com acionistas, clientes, colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços, concorrentes, governo, comunidade e sociedade, sendo primordiais as relações de confiança, integridade e respeito.

**Art. 2º** O presente Código tem o objetivo de registrar e comunicar a todos os envolvidos direta ou indiretamente com a SCGÁS, que a Companhia atua de maneira legal, ética, transparente e profissional, conduzindo suas operações dentro dos preceitos de Conformidade Empresarial (“Compliance”) e respeito à Legislação Brasileira, notadamente a Lei nº 13.303/16 (Lei das Estatais), a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção e/ou Lei da Empresa Limpa), Lei nº 12.529/2011 (Lei Antitruste) e Lei nº 8.249/1992 (Lei de Improbidade Administrativa).

## 2. NOSSA MISSÃO

**Art. 3º** Contribuir com o desenvolvimento econômico e social do Estado e o bem estar dos catarinenses desenvolvendo infraestrutura para distribuição de gás canalizado e fomentando o seu uso através de soluções inovadoras.

## 3. NOSSA VISÃO 2030

**Art. 4º** Ser reconhecida como a melhor concessionária de serviços públicos no Estado, atendendo os catarinenses em todas as regiões, criando valor para os clientes, sociedade e acionistas.

## 4. NOSSOS VALORES

**Art. 5º** Os valores da SCGÁS são:

- a. **Pessoas:** Atuamos com ética, responsabilidade, eficiência e liberdade de expressão acreditando nas pessoas, promovendo o desenvolvimento contínuo individual e da organização;
- b. **Segurança:** Trabalhamos na prevenção e redução dos riscos inerentes aos processos para salvaguarda das pessoas e do seu patrimônio no desenvolvimento de nossas atividades;

## CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

NGE-000.2

**Sistema:** Governança Corporativa

**Versão:** 01

**Assunto:** Conduta e Integridade

**Aprovação:** 202ª Reunião do Conselho de Administração de 26/09/2019

- c. **Cliente:** Valorizamos clientes internos e externos priorizando o atendimento de suas necessidades;
- d. **Inovação:** Buscamos fazer melhor, de forma diferente, todas as atividades da empresa;
- e. **Transparência:** Atuamos com transparência visando conquistar confiança e credibilidade;
- f. **Sustentabilidade:** Visamos ao bem estar da coletividade com respeito socioambiental, equilíbrio econômico e financeiro e contínua geração de valor.

## 5. APLICAÇÃO

**Art. 6º** Este documento é aplicável a todas as pessoas físicas ou jurídicas, com ou sem fins lucrativos, envolvidas com a SCGÁS, bem como administradores, colaboradores, estagiários, menores aprendizes e terceirizados. O cumprimento deste Código é vital para a Companhia, significando que não haverá tolerância em relação ao seu descumprimento.

**Art. 7º** Ninguém, independente de seu nível ou posição, está autorizado a solicitar que qualquer profissional cometa um ato ilegal ou que contrarie o estabelecido neste Código.

**Art. 8º** Igualmente, nenhum profissional pode justificar uma conduta imprópria ou ilegal, amparando-se em uma ordem superior ou argumentando desconhecimento dos princípios e regras estabelecidos neste Código.

## 6. PRINCÍPIOS BÁSICOS

**Art. 9º** Respeito às Leis

§1º Todas as ações da SCGÁS se orientam pelo cumprimento incondicional e irrestrito às leis, regulamentos, normas aplicáveis e, sobretudo, aos princípios constitucionais de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, de acordo com o disposto no art. 37, da Constituição Federal.

§2º Todo recurso da empresa somente será utilizado atendendo interesses que sejam coerentes com os princípios da ética e da transparência.

§3º É falta grave praticar violações de direitos autorais de qualquer pessoa ou empresa protegida por lei de direitos autorais, segredos de negócio, patentes, propriedade intelectual ou leis e regulamentos similares, incluindo a instalação e/ou distribuição de programas pirateados que não sejam devidamente homologados e licenciados para uso pela SCGÁS.

## CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

NGE-000.2

**Sistema:** Governança Corporativa

**Versão:** 01

**Assunto:** Conduta e Integridade

**Aprovação:** 202ª Reunião do Conselho de Administração de 26/09/2019

### **Art. 10** Isenção Político-Partidária

§1º Manter uma postura de isenção político-partidária na condução das atividades profissionais e dos negócios da SCGÁS. A isenção é essencial para estabelecer relações saudáveis e sustentáveis, construídas sobre valores de transparência e respeito mútuo entre a entidade e os poderes públicos.

§2º A SCGÁS não permite nenhuma contribuição, direta, indireta ou sob qualquer outra forma a partidos políticos, movimentos, organizações políticas e sindicais, nem aos seus representantes, e candidatos (todas definidas como contribuições políticas), com exceção dos obrigatórios por lei e normas aplicáveis.

### **Art. 11** Confidencialidade

§1º Todos os dados e informações de clientes, empregados, acionistas, fornecedores e prestadores de serviço em poder da SCGÁS, que não estejam disponíveis para o público em geral, são sigilosos e não poderão ser revelados ou divulgados sem a devida autorização.

§2º São consideradas informações confidenciais:

- a. As de natureza comercial e cadastral, como por exemplo, clientes e fornecedores, estratégias de venda e comercialização;
- b. As de natureza técnica, como por exemplo, métodos, know-how, processos, projetos e desenhos, protegidos ou não por direitos de propriedade industrial ou intelectual;
- c. As de natureza estratégica, como por exemplo, estratégias futuras de desenvolvimento de negócios, de vendas ou de marketing;
- d. Aquelas sobre empregados, consultores, prestadores de serviços, representantes e prepostos, valores de remuneração ou compensação, cadastros funcionais ou assemelhados, registros médicos ou registros de acidente do trabalho, bem como quaisquer cópias ou registros destes, orais ou escritos, contidos em qualquer meio físico, que tenham sido, ou seja, direta ou indiretamente, fornecido ou divulgado aos membros da Empresa, relativamente a ela, prestadores de serviços ou fornecedores;
- e. Aquelas sobre posições financeiras, projeções, perspectivas de desempenho e afins, utilizadas pela administração da empresa (Diretoria, Conselho de Administração e Conselho Fiscal), as quais deverão ficar circunscritas a esse âmbito e aos signatários de termo de confidencialidade externa pertinente, se existir, até divulgação oficial, caso seja esse o propósito;
- f. Todas e quaisquer outras informações e/ou dados de interesse e relevância para os negócios da empresa, incluídas como tal.

## CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

NGE-000.2

**Sistema:** Governança Corporativa

**Versão:** 01

**Assunto:** Conduta e Integridade

**Aprovação:** 202ª Reunião do Conselho de Administração de 26/09/2019

§2º É competência dos gestores a classificação da informação ou documento como CONFIDENCIAL.

§3º Toda documentação ou correspondência endereçada à Companhia com o indicativo de PESSOAL, CONFIDENCIAL ou SIGILOSA, somente deve ser aberta pelo seu respectivo destinatário.

§4º O arquivo, descarte ou destruição da documentação da empresa, especialmente os classificados como CONFIDENCIAIS, deve ser realizado observando os cuidados necessários e na forma devida, e o descarte ou destruição, preferencialmente, nas picotadoras de papel.

§5º A SCGÁS condena que qualquer Colaborador ou Diretor faça uso de informações a que tenha acesso em decorrência de sua atribuição, a fim de obter vantagem pessoal para si próprio, parentes ou terceiros.

§6º Os mobiliários, arquivos e computadores, assim como comunicações, correio eletrônico, mensagens eletrônicas, mensagens de voz, registros e informações criadas em serviço e decorrentes do serviço, bem como todas as informações transmitidas, recebidas ou armazenadas nos sistemas, são bens de propriedade da Companhia.

### **Art. 12** Compromisso com a Transparência

§1º Todo corpo diretivo, gerencial, empregado e área responsável pela elaboração de informativos e divulgações e/ou por comunicações públicas da empresa ao mercado ou que forneça informações como parte do processo transparência tem a responsabilidade de assegurar que tais divulgações, comunicações e informações estejam completas, exatas e em conformidade com os controles e procedimentos da SCGÁS para divulgação.

### **Art. 13** Concorrência Leal

§1º A relação do corpo diretivo, gerencial e de empregados da SCGÁS com concorrentes deverá respeitar os princípios da honestidade, da transparência e da justiça, no sentido de garantir a concorrência leal, de maneira plena e irrestrita, em benefício da sociedade.

### **Art. 14** Respeito à Diversidade

§1º A SCGÁS tem como princípio fundamental não praticar, não promover e combater qualquer tipo de discriminação proveniente de diferenças de etnia, sexo, origem, estado civil, condição física, idade, orientação sexual, posição social, credo, política ou quaisquer outras manifestações de preconceito, bem como empenhar-se em constituir política de ações afirmativas, visando à construção da equidade e justiça social.

## **7. CONDUTA PROFISSIONAL**

### **Art. 15** Regras Gerais

§1º Todo e qualquer colaborador, dentre eles os gestores e administradores, que realize atividades em nome da SCGÁS, se compromete a:

- a. Atuar com respeito e dignidade;
- b. Agir com lealdade para com a empresa, defendendo e preservando os legítimos interesses e a imagem da SCGÁS;
- c. Respeitar as necessidades, expectativas, individualidade e privacidade dos colegas e de todos os públicos com os quais se relaciona;
- d. Evitar qualquer forma de constrangimento para si e outros, agindo com dignidade, lealdade, espírito de equipe e cortesia, criando e mantendo um bom ambiente de trabalho;
- e. Não praticar assédio de natureza sexual ou moral na SCGÁS, o que inclui: qualquer conduta verbal ou física de humilhação, coação, ameaça, criação de ambiente profissional hostil que interfira no desempenho individual e coletivo ou afete as condições de trabalho dos envolvidos, causando constrangimento ou vergonha;
- f. Garantir a confiabilidade e veracidade das informações prestadas;
- g. Preservar a propriedade intelectual da empresa e reconhecer os méritos relativos aos trabalhos desenvolvidos pelos empregados;
- h. Utilizar instalações, utensílios, equipamentos, imagens, informações, dentre outros bens, somente a serviço da empresa;
- i. Posicionar-se contra todo ato que possa atentar contra o patrimônio da empresa, sejam bens tangíveis (instalações, utensílios, equipamentos, recursos financeiros) ou intangíveis (imagens, informações);
- j. Acompanhar criteriosamente o cumprimento dos contratos, de forma a assegurar os legítimos interesses da empresa;
- k. Manter em sigilo informações ainda não divulgadas publicamente;
- l. Respeitar as individualidades e suas contribuições, proporcionando um ambiente de inclusão e valorização da diversidade em todas as relações de trabalho;
- m. Não disponibilizar, emprestar ou dividir as senhas de serviço/corporativas fornecidas pela SCGÁS;
- n. Zelar pela integridade da força de trabalho, promovendo, participando e/ou atuando de forma prevencionista;
- o. Manter aparência pessoal e vestuário compatíveis com o ambiente institucional.



## CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

NGE-000.2

**Sistema:** Governança Corporativa

**Versão:** 01

**Assunto:** Conduta e Integridade

**Aprovação:** 202ª Reunião do Conselho de Administração de 26/09/2019

---

### **Art. 16** Regras para Gestores

§1º O corpo diretivo e gerencial da SCGÁS se compromete à:

- a. Ser um exemplo de comportamento ético para os empregados da SCGÁS;
- b. Respeitar o empregado, garantindo condições dignas de trabalho e propiciando o desenvolvimento profissional segundo sua potencialidade e sua contribuição;
- c. Impedir que decisões sejam baseadas em relacionamentos pessoais e/ou político-partidários;
- d. Garantir que recursos humanos e materiais disponíveis, sob sua responsabilidade, sejam aplicados com a máxima eficiência na execução das atividades da SCGÁS;
- e. Promover segurança e saúde no trabalho, garantindo a disponibilidade, boas condições de materiais, equipamentos necessários e exigindo o uso destes;
- f. Reconhecer e respeitar o direito de livre associação de seus empregados e não praticar qualquer tipo de discriminação com relação a seus empregados filiados;
- g. Assegurar a todo empregado o direito de recusa ou interrupção de uma atividade, por considerar que ela envolva grave e iminente risco para sua segurança e saúde, de seus companheiros e de terceiros;
- h. Estimular a igualdade de oportunidades para todos os empregados, em todas as políticas internas, práticas e procedimentos;
- i. Proporcionar oportunidades isonômicas de aperfeiçoamento profissional aos empregados;
- j. Garantir o cumprimento das normativas internas valorizando o conjunto norteador dos procedimentos de trabalho disponibilizados pela empresa;
- k. Colaborar para o desenvolvimento de um ambiente onde a liberdade para fazer sugestões e apresentar ideias novas seja ampla e irrestrita, e a livre comunicação e o compartilhamento das informações sejam estimulados;
- l. Incentivar a adequação constante das práticas da empresa a este Código e a outras regras de governança corporativas.

### **Art. 17** Conflito de Interesses, Atos de Corrupção e Fraudes

§1º É vedado ao corpo diretivo, gerencial, empregados, bem como todos os profissionais que realizam atividades em nome da SCGÁS:

- a. Utilizar cargo, função, posição, patrimônio, influência ou informações privilegiadas com o fim de obter qualquer favorecimento para si ou outro, bem como participar de negócios externos à SCGÁS nos casos em que houver conflito com os interesses da empresa;
- b. Praticar suborno, propina, favorecimento ou nepotismo;

## CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

NGE-000.2

**Sistema:** Governança Corporativa

**Versão:** 01

**Assunto:** Conduta e Integridade

**Aprovação:** 202ª Reunião do Conselho de Administração de 26/09/2019

- c. Aceitar presentes, favores ou outros tipos de gratificação, assim como formas de tratamento preferencial, que possam resultar na obtenção de vantagem pessoal ou para terceiros;
- d. Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem pessoal ou para terceiros;
- e. Financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos neste Código;
- f. Utilizar-se de pessoa física ou jurídica interposta para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados.
- g. Gratificação ou presente de quem tenha interesse, direto ou indireto, que possa ser atingido ou amparado por ação ou omissão decorrente das atribuições do agente público;
- h. Perceber vantagem econômica, direta ou indireta, para facilitar a aquisição, permuta ou locação de bem móvel ou imóvel, ou a contratação de serviços, por preço superior ao valor de mercado;
- i. Perceber vantagem, direta ou indireta, para facilitar a alienação, permuta ou locação de bem público ou o fornecimento de serviço por preço inferior ao valor de mercado;
- j. Utilizar, em obra ou serviço particular, veículos, máquinas, equipamentos ou material de qualquer natureza, de propriedade ou à disposição da SCGÁS, bem como o trabalho de empregados ou terceiros contratados;
- k. Receber vantagem econômica de qualquer natureza, direta ou indireta, para tolerar a exploração ou a prática de jogos de azar, de lenocínio, de narcotráfico, de contrabando, de usura ou de qualquer outra atividade ilícita, ou aceitar promessa de tal vantagem;
- l. Receber vantagem de qualquer natureza, direta ou indireta, para fazer declaração falsa sobre medição ou avaliação nas obras ou serviços, ou sobre quantidade, peso, medida, qualidade ou característica de mercadorias ou bens fornecidos a SCGÁS;
- m. Oferecer emprego, comissão ou exercer atividade de consultoria ou assessoramento para pessoa física ou jurídica que tenha interesse suscetível de ser atingido ou amparado por ação ou omissão decorrente das atribuições dos administradores e colaboradores, durante a atividade;
- n. Receber vantagem de qualquer natureza, direta ou indiretamente, para omitir ato de ofício, providência ou declaração a que esteja obrigado;
- o. Prestar serviços particulares a clientes, quando conflitarem com os interesses da SCGÁS;
- p. Oferecer aos clientes benefícios e compensações contrárias às leis, às normas e aos valores da SCGÁS;

## CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

NGE-000.2

**Sistema:** Governança Corporativa

**Versão:** 01

**Assunto:** Conduta e Integridade

**Aprovação:** 202ª Reunião do Conselho de Administração de 26/09/2019

- q. Divulgar, sem autorização do órgão competente da empresa, informação que possa causar impacto nos negócios da SCGÁS e em suas relações com o mercado ou com consumidores ou fornecedores;
- r. Prejudicar a reputação do corpo diretivo, gerencial e de empregados por meio de julgamentos preconceituosos, falso testemunho, informações não fundamentadas ou qualquer outro subterfúgio;
- s. Utilizar inadequadamente os meios de comunicação, tais como, telefone, internet e correio eletrônico, para transmitir conteúdos impróprios, inconvenientes e para realizar serviços particulares;
- t. Frustrar, fraudar ou fornecer informações privilegiadas que influenciem as licitações e contratos;
- u. Afastar ou procurar afastar licitante ou proponente, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;
- v. Criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;
- w. Obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos celebrados, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais;
- x. Manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados;
- y. Participar de certames licitatórios se possuir algum grau de parentesco com fornecedores e contratadas interessadas;
- z. Apresentar-se em serviço alcoolizado, sob efeito do uso de drogas e/ou portando arma, comprometendo sua integridade física/moral e/ou do grupo, o desenvolvimento das atividades e a imagem da empresa.

### Art. 18 Desligamento

§1º O desligamento do empregado será conduzido de forma respeitosa, conforme política interna, as regras previstas na legislação e no Acordo Coletivo de Trabalho.

## 8. ÉTICA NOS RELACIONAMENTOS

### Art. 19 Com Associações e Entidades de Classe

§1º No zelo pelo respeito aos princípios legais e à boa convivência com associações, sindicatos e entidades de classe, a SCGÁS:

## CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

NGE-000.2

**Sistema:** Governança Corporativa

**Versão:** 01

**Assunto:** Conduta e Integridade

**Aprovação:** 202ª Reunião do Conselho de Administração de 26/09/2019

- a. Respeita o direito de seus empregados de criar, manter e se filiar a esses órgãos, sem praticar qualquer tipo de discriminação;
- b. Engaja-se em processos legítimos de negociação coletiva de trabalho, procurando sempre que os resultados de tais negociações sejam proveitosos para as partes envolvidas;
- c. Respeita as normas para exercício da profissão, regulamentadas pelos seus respectivos Conselhos de Classe.

### **Art. 20** Com os Acionistas

§1º Atendendo a requisitos da boa governança corporativa, a SCGÁS:

- a. Conduz de forma democrática suas relações com os acionistas, valorizando sua participação e interesses;
- b. Prioriza, na elaboração de relatórios, a transparência, a confiabilidade, a objetividade e a pontualidade das informações;
- c. Atua de forma a realizar o investimento necessário para a manutenção, melhoria e crescimento da empresa, assegurando aos acionistas o retorno adequado;
- d. Divulga as informações aos acionistas e ao mercado somente pelos empregados autorizados para essa função.

### **Art. 21** Com os Empregados

§1º Priorizando o relacionamento com os empregados, a SCGÁS:

- a. Compromete-se a fornecer condições de trabalho adequadas, que garantam saúde, segurança, harmonia, respeito e privacidade para o bom desenvolvimento de suas atividades;
- b. Considera seus talentos humanos indispensáveis para a consecução dos objetivos corporativos;
- c. Procura capacitar e desenvolver os empregados num ambiente onde predomina um estilo de administração dinâmico, democrático e participativo, que valoriza e respeita as pessoas e as suas ideias.

### **Art. 22** Com a Sociedade

§1º Consciente de sua responsabilidade socioambiental, a SCGÁS mantém interação com a sociedade marcada pela confiança, respeito e transparência. Em seus relacionamentos com os vários segmentos, a empresa se compromete a:

- a. Estimular a cooperação com poderes públicos e órgãos reguladores para contribuir com os interesses da sociedade;

## CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

NGE-000.2

**Sistema:** Governança Corporativa

**Versão:** 01

**Assunto:** Conduta e Integridade

**Aprovação:** 202ª Reunião do Conselho de Administração de 26/09/2019

- b. Estabelecer mecanismos de diálogo com as diversas partes interessadas nos negócios da SCGÁS e praticar uma gestão com ética e transparência;
- c. Respeitar os costumes e as culturas locais e promover a melhoria da qualidade de vida das comunidades com as quais interage;
- d. Não utilizar, sob nenhuma forma, o trabalho escravo e infantil, degradante, forçado, compulsório, ou descumprir a legislação ambiental;
- e. Incentivar a viabilização de projetos de desenvolvimento de pesquisa e tecnologia para o desenvolvimento sustentável, interagindo ativamente com a comunidade acadêmica e científica;
- f. Prevenir e coibir qualquer prática de corrupção, mantendo procedimentos formais de controle e de consequência sobre possíveis transgressões, de acordo com a Lei nº 12.846/13 ("Lei Anticorrupção");
- g. Não realizar apoio financeiro e contribuições para partidos políticos ou campanhas políticas de candidatos a cargos eletivos;
- h. Promover canais permanentes de comunicação e diálogo com as comunidades onde atua, com o objetivo de prevenir, monitorar, avaliar e controlar os impactos de suas atividades.

### **Art. 23** Com os Clientes

§1º A SCGÁS reconhece que os clientes têm percepções, exigências e expectativas diferenciadas e deve atendê-los com segurança, concisão, profissionalismo e isonomia. Em seus relacionamentos com clientes, a SCGÁS se compromete a:

- a. Usar linguagem e meios adequados às culturas, classes sociais e condições diversificadas no segmento em que atua;
- b. Agir com cortesia, respeito e compreensão, independente de considerações, opiniões e critérios pessoais;
- c. Não divulgar os dados constantes no cadastro dos clientes a terceiros;
- d. Divulgar para o cliente todos os seus direitos;
- e. Fornecer produtos e serviços conforme requisitos e padrões de qualidade legalmente estabelecidos.

### **Art. 24** Com os Fornecedores e Prestadores de Serviço

§1º A relação com fornecedores e prestadores de serviço deve:

- a. Pautar-se pelo profissionalismo, pela transparência, objetividade e clareza das informações, inclusive das especificações técnicas;

## CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

NGE-000.2

**Sistema:** Governança Corporativa

**Versão:** 01

**Assunto:** Conduta e Integridade

**Aprovação:** 202ª Reunião do Conselho de Administração de 26/09/2019

- b. Orientar-se pelo respeito incondicional e irrestrito às leis, regulamentos e normas aplicáveis;
- c. Contribuir com a preservação da imagem da SCGÁS e gerar parcerias para a busca de soluções comuns;
- d. Selecionar e contratar fornecedores e prestadores de serviço baseando-se em critérios legais e técnicos de qualidade, custo e pontualidade, e exigir um perfil ético em suas práticas de gestão, de responsabilidade social e ambiental, recusando práticas de concorrência desleal, trabalho infantil, trabalho forçado ou compulsório, e outras práticas contrárias aos princípios deste Código, inclusive na cadeia produtiva de tais fornecedores.

§2º Para assegurar que o compromisso entre as partes seja cumprido, a SCGÁS requer que seus fornecedores e prestadores de serviço:

- a. Mantenham as condições de habilitação e qualificação exigidas na licitação e contratações;
- b. Entreguem produtos e equipamentos adequados em perfeitas condições de uso e atendam aos prazos e critérios de qualidade e eficiência;
- c. Prestem serviços adequados, atendendo aos prazos contratados;
- d. Honrem os compromissos comerciais com terceiros, previdenciários e trabalhistas;
- e. Não entregue material ou preste serviço com vício oculto que comprometa a qualidade dos serviços da SCGÁS ou a segurança das pessoas;
- f. Mantenham atualizados seus dados cadastrais na SCGÁS;
- g. Adotem equipamentos, normas de saúde e segurança adequados às atividades desenvolvidas, preservando a integridade física, mental e moral de seus empregados e terceiros;
- h. Observar as práticas de *compliance* previstas neste Código.

### **Art. 25** Com Estagiários e Menores Aprendizizes

§1º Na relação com os estagiários e menores aprendizes, a SCGÁS se compromete a:

- a. Orientar para que respeitem os princípios de conduta ética definidos neste Código, enquanto perdurem seus contratos;
- b. Contribuir para o seu desenvolvimento profissional e pessoal, visando sua melhor inserção no mercado de trabalho, bem como promover sua inclusão na sociedade.

### **Art. 26** Com Concorrentes

§1º Em respeito à concorrência leal, o corpo diretivo, gerencial e de empregados a SCGÁS se compromete a:

## CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

NGE-000.2

**Sistema:** Governança Corporativa

**Versão:** 01

**Assunto:** Conduta e Integridade

**Aprovação:** 202ª Reunião do Conselho de Administração de 26/09/2019

- a. Fazer uso dos princípios da honestidade, transparência e respeito, adotando regras explícitas e declaradas sobre seus procedimentos de concorrência em toda relação com seus concorrentes;
- b. Não praticar ações ou divulgar informações falsas ou indevidas, que denigram serviços ou produtos de eventuais concorrentes;
- c. Garantir que qualquer comparação entre serviços ou produtos da SCGÁS com os de concorrentes seja precisa, coerente e sustentada por dados objetivos.

### **Art. 27** Com o Meio Ambiente

§1º O respeito ao meio ambiente e à sociedade são princípios incorporados pela SCGÁS, visando o desenvolvimento sustentável.

§2º A SCGÁS se compromete ainda a:

- a. Respeitar a legislação ambiental, estabelecendo as melhores práticas de sustentabilidade do meio ambiente no processo de licenciamento ambiental de seus empreendimentos e unidades;
- b. Prevenir, mitigar e minimizar os impactos ambientais e sociais decorrentes de suas atividades, dando publicidade a todas as informações sobre esses impactos;
- c. Apoiar projetos, desenvolvimento e a aplicação de novas tecnologias não agressivas ao meio ambiente.

## **9. GESTÃO DO CÓDIGO**

### **Art. 28** Sigilo

§1º É garantido o sigilo dos denunciantes nos casos de averiguação de denúncias relacionadas a situações de descumprimento ao Código, sendo assegurada a confidencialidade das informações de modo a não haver represálias aos mesmos por quaisquer comunicações/delações.

§2º Em toda e qualquer questão que fira o Código de Conduta e Integridade, todos os empregados, bem como profissionais que realizem atividades em nome da SCGÁS, deverão ser tratados isonomicamente, independente do cargo que ocupem na estrutura funcional da empresa, sendo aplicadas as sanções constantes no presente Código.

### **Art. 29** Comitê de Conduta e Integridade

§1º Ao Comitê de Conduta e Integridade cabem as seguintes atribuições:

## CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

NGE-000.2

**Sistema:** Governança Corporativa

**Versão:** 01

**Assunto:** Conduta e Integridade

**Aprovação:** 202ª Reunião do Conselho de Administração de 26/09/2019

- a. Apurar e analisar as denúncias de práticas ou ações em desacordo com o Código de Conduta e Integridade;
- b. Possibilitar o contraditório e a ampla defesa, ou seja, garantir o direito de defesa do denunciado ou executor da ação, nos termos da regulamentação específica;
- c. Decidir quanto às denúncias, com base nas informações apuradas, concluindo pelo arquivamento, ou o envolvimento de outros órgãos na apuração, ou a recomendação à Diretoria Executiva para a aplicação das penalidades cabíveis;
- d. Requisitar de quaisquer áreas da empresa depoimentos, informações e documentos necessários para apuração dos fatos e o desempenho da sua função;
- e. Responder a consultas relacionadas ao Código de Conduta e Integridade, dirimindo dúvidas e deliberando sobre casos omissos;
- f. Estabelecer mecanismos de aplicação, monitoramento, avaliação e atualização deste Código;
- g. Emitir relatório semestral, a fim de demonstrar as atividades do período;
- h. Dedicar-se às questões comportamentais que não possam ser resolvidas na relação chefia-subordinado;
- i. Determinar, quando julgar necessário, a realização de providências administrativas para verificar o cumprimento das disposições deste Código.

§2º O Comitê será composto por 3 empregados da SCGÁS, escolhido dentre eles o coordenador dos trabalhos, indicados pela Diretoria Executiva e aprovados pelo Conselho de Administração, pelos critérios de credibilidade e reputação ilibada, com mandato unificado de 3 anos, permitida a recondução.

§3º Cabe ao Comitê de Conduta e Integridade, com apoio da Gerência de Recursos Humanos, proporcionar treinamento anual aos empregados e administradores sobre este código.

§ 4º No que se refere a parte final da alínea c do § 1º, caso a denúncia envolva membro da diretoria executiva, a recomendação de aplicação de penalidade deverá ser remetida ao Presidente do Conselho de Administração que, obrigatoriamente, deverá dar conhecimento aos demais membros e submeter a matéria na próxima reunião daquele colegiado.

## 10. SANÇÕES E PENALIDADES

**Art. 30** As infrações a este Código de Conduta e Integridade sujeitarão seus autores a medidas disciplinares e/ou penalidades, respeitando o contraditório e a ampla defesa.

§1º As sanções previstas por este Código são as seguintes:



## CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

NGE-000.2

**Sistema:** Governança Corporativa

**Versão:** 01

**Assunto:** Conduta e Integridade

**Aprovação:** 202ª Reunião do Conselho de Administração de 26/09/2019

- a. Advertência verbal - penalidade disciplinar branda que tem por objetivo avisar ao autor da falta disciplinar cometida e alertá-lo para a necessidade de mudar seu comportamento;
- b. Advertência escrita - deverá ser utilizada nos casos de gravidade mediana, em que não caiba a aplicação de penalidade disciplinar mais branda ou nos casos em que ocorrerem a reincidência de comportamentos ou atos que tenham ensejado advertência verbal;
- c. Suspensão - será aplicada sempre que houver a necessidade de utilização de penalidade disciplinar mais grave que as medidas acima listadas ou na hipótese de ter ocorrido a reincidência em que não seja mais possível à aplicação de pena de advertência verbal ou escrita;
- d. Demissão sem justa causa (fora das hipóteses previstas no Artigo 482 da CLT);
- e. Demissão por justa causa (de acordo com as hipóteses previstas no Artigo 482 da CLT);
- f. Restituição do empregado cedido, requisitado ou contratado a seu órgão de origem ou à empresa contratada para prestação do serviço, com a devida comunicação, a seu empregador direto, das razões que embasaram tal ato.

§2º Nos casos em que o Comitê de Conduta e Integridade concluir pela aplicação das sanções previstas nas letras 'c', 'd', 'e' e 'f', necessariamente, deverão ser submetidas à Diretoria Executiva para execução.

§3º A não observância deste Código pode representar responsabilidade objetiva administrativa e civil, pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira que, de alguma forma, produzam perdas contra o patrimônio público nacional ou estrangeiro, os princípios da administração pública ou contra os compromissos internacionais assumidos, nas formas descritas neste documento.

§4º Proceder-se-á a denúncia à Autoridade competente para abertura de processo criminal e/ou civil, nos termos da Lei.

## 11. CANAIS DE ACESSO

**Art. 31** As demandas internas e externas referentes à comunicação de transgressões ao Código de Conduta e Integridade deverão ser encaminhadas por meio de canais de comunicação específicos.

**Art. 32** As denúncias serão analisadas pelo Comitê de Conduta e Integridade e ao denunciante será assegurado total sigilo e confiabilidade.

## CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

NGE-000.2

**Sistema:** Governança Corporativa

**Versão:** 01

**Assunto:** Conduta e Integridade

**Aprovação:** 202ª Reunião do Conselho de Administração de 26/09/2019

**Art. 33** As denúncias deverão ser feitas de forma clara e objetiva, permitindo a identificação do item do Código de Conduta e Integridade que está sendo infringido.

**Art. 34** No caso de denúncia anônima, esta será recebida e apreciada, desde que acompanhada de dados concretos ou indícios de provas documentais/materiais, viabilizando o processo investigativo, a fim de apurar o fato denunciado.

**Art. 35** Acessos para a comunicação de transgressões ao Código:

Acesso eletrônico: [comitecondutaintegridade@scgas.com.br](mailto:comitecondutaintegridade@scgas.com.br)

## 12. RESPONSABILIDADES

**Art. 36** Quanto ao nível de aprovação

a) Regimento – redação final – Conselho de Administração.

**Art. 37** Quanto à elaboração e atualização

a) Conteúdo, divulgação e manutenção – Diretoria Executiva.

Revisão	Data	Motivo	Responsável

## 13. Anexo 1 - COMPROVANTE DE RECEBIMENTO

## CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

NGE-000.2

**Sistema:** Governança Corporativa

**Versão:** 01

**Assunto:** Conduta e Integridade

**Aprovação:** 202ª Reunião do Conselho de Administração de 26/09/2019

---

Declaro que recebi o Código de Conduta e Integridade da SCGÁS, atualizado, compreendo os padrões que se aplicam ao meu trabalho e concordo em cumprir seus termos.

Estou ciente de que o não cumprimento poderá implicar ações disciplinares.

Aceito a responsabilidade de estimular a boa conduta ética no ambiente de trabalho e manter uma comunicação aberta com os outros, em relação a questões de práticas de conduta.

A prática do Código de Conduta e Integridade é tão importante que cada empregado deve ter seu próprio exemplar, para ler e consultar sempre que preciso.

Este Termo de Compromisso, assinado por mim, passa a ser parte integrante da minha pasta funcional.

Nome: \_\_\_\_\_

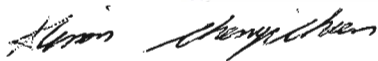
Matrícula: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

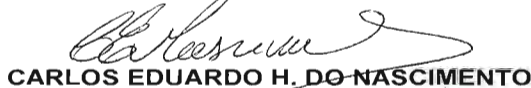
Aos seis dias do mês de dezembro de 2019, às 14h00min, reuniram-se na sede da Companhia de Gás de Santa Catarina, CNPJ nº 86.864.543/0001-72, NIRE 4230002254-3, sita a Rua Antônio Luz, 255, 3º andar, Centro, Florianópolis/SC, devidamente convocados na forma de seu Estatuto Social, os senhores membros do Conselho de Administração da Companhia, Alisson Chen Yi Chien, Anderson Gil Ramos Bastos, Carlos Eduardo Herrmann do Nascimento, Claudio Ávila da Silva, Eduardo Soares, Izaías Ulysséa Júnior, Luiz Fernando Francalacci, Marcos Antonio Pacheco, Raimundo Barretto Bastos e Ricardo Miranda de Miranda. Aberta a reunião, assumiu a Presidência o Conselheiro MARCOS ANTONIO PACHECO, que convidou a mim, José Augusto de Oliveira para secretariar a reunião, com a seguinte **Ordem do Dia: 1 – Conhecer do retorno de licença do Conselheiro Carlos Eduardo Herrmann do Nascimento; 2 – Eleição de membro da Diretoria Executiva – Diretor Técnico Comercial.** Dando início à apreciação da ordem do dia: **no item 1** – O Conselho conhece da carta do Conselheiro Carlos Eduardo Herrmann do Nascimento, por meio da qual apresenta sua renúncia ao cargo de Diretor Técnico Comercial para reassumir suas funções como Conselheiro de Administração da SCGÁS; **no item 2** – É feita a leitura da correspondência, através da qual a acionista PETROBRAS GÁS S/A - GASPETRO indica o Sr. Carlos Alberto Chaves Ferro para o cargo de Diretor Técnico Comercial da Companhia de Gás de Santa Catarina, em substituição ao Sr. Carlos Eduardo Herrmann do Nascimento. Conforme o Estatuto Social da Companhia e com base na indicação da acionista GASPETRO e na manifestação favorável do Comitê de Elegibilidade da SCGÁS, o Conselho elege para o cargo de Diretor Técnico Comercial da Companhia de Gás de Santa Catarina, com mandato até o dia 01 de janeiro de 2021 o Sr. Carlos Alberto Chaves Ferro, brasileiro, casado, engenheiro químico, portador da Carteira de Identidade nº 07039705-4 DETRAN/RJ e inscrito no CPF sob o nº 003.650.987-60, com domicílio à Rua Antônio Luz, 255 – 4º andar, centro, Florianópolis, SC, CEP – 88.010-410. O Conselho de Administração, ato contínuo e nesta data, deu posse ao diretor, e este declarou para todos os fins e efeitos que cumpre com todos os requisitos e que não há impedimentos para sua investidura no cargo, conforme o disposto na Lei nº 6.404/76, na Lei nº 13.303/2016 e na Súmula Vinculante nº 13 do Supremo Tribunal Federal - STF. **ENCERRAMENTO.** Aberta a palavra, não havendo quem queira se manifestar, foi a reunião suspensa pelo tempo necessário à lavratura da presente ata que, após lida, foi achada conforme e submetida à assinatura dos Conselheiros. Florianópolis, 06 de dezembro de 2019. *Jose Augusto de Oliveira* Jose Augusto Oliveira (Secretário Geral).



ALISSON CHEN YI CHIEN



ANDERSON GIL RAMOS BASTOS



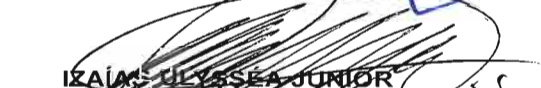
CARLOS EDUARDO H. DO NASCIMENTO



CLAUDIO ÁVILA DA SILVA



EDUARDO SOARES



IZAÍAS ULYSSÉA JÚNIOR



LUIZ FERNANDO FRANCALACCI



MARCOS ANTONIO PACHECO



RAIMUNDO BARRETTO BASTOS



RICARDO M. DE MIRANDA



## 1) INTRODUÇÃO

A ética é o ideal de conduta humana e é parte intrínseca do próprio processo de desenvolvimento da civilização, que orienta cada ser humano em sua decisão sobre o que é bom e correto para si e para sua vida em relação a seus semelhantes, visando o bem comum.

A ética pessoal e a ética empresarial são inseparáveis. A adoção de princípios de conduta ética por parte da empresa reflete sua identidade organizacional e orienta não apenas o teor das decisões - o que devo fazer - como também o processo para a tomada de decisão - como devo fazer. Embora cada pessoa tenha o seu próprio padrão de valores, eles devem ser compatíveis com os valores da empresa. Nesse sentido, a adoção de princípios éticos e de conduta comuns é fundamental para que a empresa e seus Colaboradores atuem de forma integrada e coerente na condução de suas relações e negócios, com os diferentes grupos de interesse, e garantam a articulação para o sucesso comum.

Em consonância com o Planejamento Estratégico da SCGÁS, apresentamos os Princípios de Conduta Ética, traduzidos num conjunto de normativas e atitudes que objetivam nortear as ações, o comportamento e a conduta ética de todos que, indistintamente, participam da vida da SCGÁS, ou seja, seus Colaboradores, Gestores e Diretores.

Este documento contém conceitos, princípios e fundamentos de extrema importância para a SCGÁS. A Companhia deseja e espera que todos os colaboradores tenham atitudes e comportamentos baseados neste manual.

Sempre será oportuna a divulgação da Identidade Organizacional da Companhia:

- ✓ **Negócio SCGÁS**: Soluções energéticas.
- ✓ **Missão SCGÁS**: Dotar o Estado de Santa Catarina com rede de gasodutos, distribuir e fomentar a utilização de gás.
- ✓ **Visão 2020 SCGÁS**: Estar presente em todas as regiões do Estado com padrão de excelência sob a ótica do cliente.
- ✓ **Valores SCGÁS**:
  - Acreditar nas pessoas.
  - Praticar segurança.

- Ser transparente.
- Priorizar o cliente.
- Praticar inovação.
- Atuar com responsabilidade sócio-ambiental.

Somente com o cumprimento e a prática das normativas procedimentais poderemos criar e fortalecer uma cultura comum que permita atingir a plena satisfação dos elementos motores da empresa: seus Clientes, seus Colaboradores, seus Acionistas, Fornecedores e a própria Sociedade.

## **2) APLICAÇÃO**

- Este documento, aplicável a todos os profissionais da SCGÁS, inclusive Estagiários, Menores Aprendizizes e Terceirizados, será revisto e atualizado periodicamente, de acordo com sugestões apresentadas por seus Colaboradores e Diretores.
- Ninguém, independente de seu nível ou posição, está autorizado a solicitar que qualquer profissional cometa um ato ilegal ou que contrarie o estabelecido neste documento.
- Igualmente, nenhum profissional pode justificar uma conduta imprópria ou ilegal, amparando-se em uma ordem superior ou no desconhecimento dos princípios e regras estabelecidos neste documento.
- O não cumprimento dos princípios e regras constantes deste documento sujeitará o Colaborador da SCGÁS a sanções disciplinares, que poderão compreender até a sua demissão imediata.

## **3) OBJETIVOS**

- Ser referência formal e institucional para a conduta pessoal e profissional de todos os Colaboradores da SCGÁS, independentemente do cargo ou função que ocupem, de forma a tornar-se um padrão de relacionamento interno e com os seus públicos de interesse.
- Viabilizar um comportamento ético pautado em valores incorporados por todos, por serem justos e pertinentes.
- Reduzir a subjetividade das interpretações pessoais sobre princípios morais e éticos.
- Fortalecer a imagem da SCGÁS e de seus Colaboradores junto aos seus públicos de interesse.

A imagem positiva da SCGÁS está ligada diretamente ao cumprimento dos Princípios de Conduta Ética estabelecidos neste documento. Embora este Manual não contemple todas as

situações possíveis, ele busca estabelecer os critérios básicos para orientar a conduta dos profissionais da SCGÁS.

#### 4) PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

São princípios fundamentais no posicionamento da SCGÁS:

- O que contraria a ética nas relações humanas, a SCGÁS não pratica. O que é ético ela realiza com retidão e eficiência.
- O que é proibido por Lei a SCGÁS não pratica. O que a Lei obriga, a SCGÁS cumpre, e o que a Lei permite a SCGÁS faz com responsabilidade.
- A SCGÁS procura agir, em todos os seus atos, com responsabilidade social e respeito ao meio-ambiente.
- A SCGÁS atua com responsabilidade corporativa junto aos seus Acionistas e à Sociedade, praticando seus atos de forma transparente, com a publicidade necessária e acessível a todos os níveis e segmentos
- A SCGÁS respeita e valoriza todas as relações funcionais no ambiente corporativo. Incentiva os Colaboradores a debaterem suas preocupações, seus problemas e suas idéias, começando sempre com o seu gestor imediato, podendo subir a cadeia hierárquica até a Diretoria. Estimula, também, um processo de comunicação entre os diversos níveis da estrutura organizacional, tanto no sentido horizontal como vertical.
- A SCGÁS considera seus talentos humanos instrumentos indispensáveis para a consecução dos objetivos corporativos. Por isso, procura capacitá-los e desenvolvê-los num ambiente onde predomina um estilo de administração dinâmico, democrático e participativo, que valoriza e respeita as pessoas e as suas idéias.
- A SCGÁS pauta seu comportamento, em todas as suas relações, nos seus valores e crenças, exercidos dentro dos princípios de integridade, honestidade, idoneidade, fraternidade, respeito às opiniões, às idéias e à individualidade.
- A SCGÁS busca desenvolver uma cultura de *feedback* como princípio da crítica construtiva e da melhoria contínua, elogiando ruidosamente e criticando ou reprovando suavemente.
- A SCGÁS procura aprender com os erros de forma a não repeti-los e celebrar efusivamente os resultados obtidos.
- É obrigação da SCGÁS assegurar que seus Colaboradores realizem seu trabalho da melhor maneira possível, em harmonia com os princípios e conceitos da qualidade, disponibilizando a capacitação, as ferramentas e os instrumentos necessários.

- A SCGÁS promove meios de informação que favoreçam o acesso de Estagiários e Menores Aprendizizes à empresa.
- A SCGÁS reconhece a realidade sindical e o direito que aos trabalhadores assiste de constituírem as organizações sindicais da sua preferência e/ou de organizarem a representação do pessoal, em conformidade com a legislação e os regulamentos em vigor.
- A SCGÁS respeita os membros e dirigentes sindicais e não efetua qualquer discriminação relacionada com os cargos exercidos.

## **5) REGRAS DE CONDUTA**

### **5.1) No relacionamento com a Companhia, a SCGÁS estimula e espera de seus Colaboradores:**

- Atitudes que conduzam à racionalidade, à melhoria da produtividade e à modernização empresarial.
- Postura que reflita compromisso com as Políticas, Objetivos, Estratégias e Metas da Companhia.
- Postura de defensor da imagem positiva da Companhia. Lealdade e honestidade com a SCGÁS em todas as ocasiões de trabalho, inclusive em outros locais e ambientes.
- Abundância e generosidade em idéias novas e criativas.
- A busca do auto desenvolvimento profissional.
- O compartilhamento do conhecimento.
- Atitudes que demonstrem compromisso com a qualidade no desempenho de suas tarefas e consciência de que qualidade é responsabilidade de cada um e de todos.
- Que assumam os erros e procedam às correções, fazendo deles oportunidades de aprendizado.
- Cuidados com a aparência pessoal, vestindo-se de forma discreta e adequada ao ambiente de trabalho.
- Consciência de que o seu trabalho é uma oportunidade de servir à sociedade catarinense.
- Responsabilidade pela ordem, segurança, zelo e bom uso das estações de trabalho. Postos de trabalho devidamente organizados produzem uma imagem positiva para



os clientes e demais Colaboradores, reduzem as ameaças de segurança em relação às informações nela dispostas, além de mitigar o roubo de documentos por pessoas não autorizadas.

- Que no relacionamento com os colegas de trabalho ajam de forma cortês, com disponibilidade e atenção, respeitando as diferenças individuais.
- Cortesia, boa vontade, cuidado e tempo dedicados ao serviço público.
- Assiduidade e frequência ao serviço, ciente de que sua ausência provoca danos ao trabalho ordenado, refletindo negativamente em todo o sistema.
- Comunicação imediata a seus superiores de todo e qualquer ato ou fato contrário ao interesse coletivo, exigindo as providências cabíveis.
- Participação nos movimentos e estudos que se relacionem com a melhoria do exercício de suas funções, tendo por escopo a realização do bem comum.
- Manter-se atualizado com as instruções, normas e políticas internas, bem como à legislação pertinente, principalmente quando relacionadas às suas funções.

## **5.2) Na conduta pessoal dos Colaboradores, a SCGÁS considera falta grave:**

- Apropriar-se ou utilizar-se de bens da Companhia para uso pessoal.
- Influenciar negociações ou transações com fornecedores ou outras organizações externas.
- Aceitar gratificações ou presentes de clientes, fornecedores ou outros agentes, que visem à obtenção de qualquer vantagem.
- Oferecer, direta ou indiretamente, qualquer gratificação a clientes, fornecedores ou outros agentes, a fim de obter contrato ou outro benefício comercial ou financeiro.
- Utilizar o tempo remunerado pela Companhia para desenvolver qualquer atividade externa, interna ou pessoal, que conflite com as atividades profissionais.
- Usar o cargo ou a posição na Companhia para influenciar ou coagir outro Colaborador a fazer ou deixar de fazer algo, a fim de obter proveito pessoal.
- Usar o cargo ou relações de autoridade ou de confiança, para praticar qualquer tipo de discriminação, intimidação ou provocação, em especial quanto à raça, classe social, religião, sexo, orientação social, deficiência, idade ou nacionalidade.

- Engajar-se em qualquer atividade ou iniciativa que sejam consideradas ilegais sob a esfera municipal, estadual ou federal utilizando recursos da Companhia.
- Praticar assédio de natureza sexual ou moral, assim entendido como qualquer conduta verbal ou física de humilhação, coação, ameaça, criação de ambiente profissional hostil que interfira no desempenho individual e coletivo ou afete as condições de trabalho dos envolvidos, causando constrangimento ou vergonha.
- Ter conduta pessoal no ambiente de trabalho não desejada e reprovada, que contribua para prejuízo das relações interpessoais e do espírito de equipe, ou que conduza à formação de conceitos negativos à sua imagem pessoal no ambiente interno e externo.
- Praticar violações de direitos autorais de qualquer pessoa ou empresa protegida por lei de direitos autorais, segredos de negócio, patentes, propriedade intelectual ou leis e regulamentos similares, incluindo a instalação e/ou distribuição de programas pirateados que não sejam devidamente homologados e licenciados para uso pela SCGÁS.
- Utilizar de recursos computacionais da SCGÁS para acesso, transmissão ou recepção de conteúdo sexual ou hostil em relação às leis e jurisdições locais.
- Realização de ofertas fraudulentas de produtos, itens ou serviços originadas de qualquer conta de usuário da SCGÁS.
- Prover informações sobre os Colaboradores da empresa, ou listas de Colaboradores, para outras entidades.

### **5.3) No desempenho da função gerencial a SCGÁS valoriza as seguintes atitudes:**

- Considerar a função gerencial como uma oportunidade de servir à SCGÁS e à Sociedade.
- Ter compromisso com seu auto-desenvolvimento, buscando a atualização em novas tecnologias e técnicas gerenciais, de forma a desenvolver as competências necessárias para SER o gerente que gostaria de TER.
- Contribuir para a construção de um ambiente favorável para o franco relacionamento, estimulando o trabalho em equipe e contribuindo para que o NÓS sempre prevaleça sobre o EU.
- Colaborar para o desenvolvimento de um ambiente onde a liberdade para fazer sugestões e apresentar idéias novas seja amplo e irrestrito, e a livre comunicação e o compartilhamento das informações sejam estimulados.

- Desenvolver ações voltadas para a satisfação do cliente, tendo foco na racionalidade, na rentabilidade e visão de custo.
- Desenvolver uma visão sistêmica da organização, onde todos têm seu papel definido e todas as peças são fundamentais na engrenagem chamada SCGÁS.
- Praticar um estilo de gestão por *perambulação* – sair do gabinete e ver com os próprios olhos, estimulando mudanças e decidindo melhor, assegurando o sucesso da sua gestão.
- Contribuir para melhorar e preservar a imagem institucional da Companhia. Cuidados com os bens patrimoniais e com as instalações físicas, (limpeza, arrumação, *layout*, etc.) são indicativos da responsabilidade gerencial e da preocupação com a qualidade no ambiente de trabalho.
- Ter compromisso com as Políticas, Objetivos, Diretrizes e Metas da organização, de forma a criar uma cultura de Companhia movida a objetivos e que busque resultados.
- Contribuir para eliminar a burocracia, fortalecendo os controles e os processos e premiando a descentralização. Usar o princípio da simplicidade.
- Praticar a Meritocracia – reconhecer e recompensar. Saber elogiar as pessoas e comemorar os sucessos.
- Buscar a pró-atividade ao invés de reatividade. Ter iniciativa máxima para agregar valor à equipe e à organização.
- Ser capaz de entregar resultados.
- Desconfiar do óbvio e questionar as coisas que são feitas sempre da mesma forma, contribuindo para o processo de melhoria contínua.
- Procurar desenvolver as atividades com entusiasmo, otimismo e paixão. Ter orgulho do trabalho e da Companhia. Ser exemplo!

Adicionalmente, são compromissos específicos do corpo diretivo e gerencial:

- Ser um exemplo de comportamento ético para os demais empregados.
- Respeitar o empregado, garantindo condições dignas de trabalho e propiciando o desenvolvimento profissional segundo sua potencialidade e sua contribuição.
- Impedir que decisões baseadas em relacionamentos pessoais e político-partidários afetem o desempenho e a carreira profissional de empregados.
- Cumprir os acordos firmados.

- Garantir que recursos humanos e materiais disponíveis sejam aplicados com a máxima eficiência na execução das atividades da SCGÁS sob sua responsabilidade.

#### **5.4) No desempenho da função gerencial a SCGÁS reprova as seguintes atitudes:**

- Formação de grupos isolados que não reconheçam a importância de cada um e de todos no desenvolvimento das ações da SCGÁS.
- Miopia ou insensibilidade em relação a sugestões de outros setores ou de qualquer Colaborador.
- Erro repetido e omissão por falta de visão sistêmica ou de insensibilidade para os problemas da organização.
- Omissão por falta de diretriz ou orientação, pelo desprezo à iniciativa pessoal.
- Relacionamento interpessoal pautado pela arrogância ou pelo apego ao cargo em exercício, contribuindo e estimulando a criação de um ambiente de trabalho onde prevaleçam as intrigas, as fofocas e as críticas destrutivas.
- Imposição da liderança, prejudicando a valorização e o crescimento profissional do Colaborador.
- Contribuição e omissão em relação a custos e desperdícios.

#### **5.5) Nas relações com os clientes a SCGÁS considera:**

- Ser dever de todos os seus Colaboradores atender ao cliente com clareza, cortesia, presteza, eficiência, atitude positiva, em conformidade com as políticas comerciais e objetivos corporativos da Companhia.
- Ser compromisso de todos responder às solicitações do cliente dentro de prazos ágeis, com a clareza, a honestidade e a cortesia necessárias.
- Ser importante a satisfação do cliente, valorizando o relacionamento e as ações de pré e pós-venda.
- Ter compromisso corporativo em fornecer produtos e serviços conforme requisitos e padrões de qualidade legalmente estabelecidos.
- Ser obrigatória a realização regular de pesquisa de satisfação, buscando melhorar, continuamente, o relacionamento com seus clientes.

## 5.6) Nas práticas de comunicação e marketing

- A SCGÁS, na busca dos seus objetivos corporativos, procura assegurar um processo de comunicação, tanto no ambiente interno quanto no externo, com qualidade, transparência, sinceridade, intensidade e *timing*, utilizando os canais formais ou informais de comunicação.
- A SCGÁS entende e defende que as informações relevantes fluam no ambiente organizacional como um todo, em todos os níveis, de forma que as informações necessárias estejam de posse das pessoas certas e no tempo certo.
- A administração da SCGÁS estimula a criação de mecanismos que evitem que as informações sejam utilizadas ou manipuladas como instrumento de poder, de forma distorcida ou inadequada, visando objetivos pessoais ou setoriais.
- A comunicação interpessoal deve fluir de forma respeitosa, sincera e quando necessária, com adequada dose de privacidade, propiciando o desenvolvimento de um clima de abertura e confiança, gerando mais motivação e bem estar das pessoas.
- Objetivando fortalecer o conceito de equipe e de melhoria contínua no processo de relações interpessoais e comunicação, a SCGÁS recomenda evitar o uso de meios eletrônicos para discussão de temas relevantes. O contato pessoal para situações desse tipo é mais produtivo e eficaz.
- As práticas de marketing da SCGÁS devem pautar pela sinceridade e respeito à legislação de proteção ao consumidor. Devem ser evitadas informações incompletas ou incorretas, bem como disponibilização de produto ou serviço fora da conformidade dos padrões estabelecidos ou negociados.

## 5.7) Nas relações com fornecedores a SCGÁS:

- Entende e considera os fornecedores e prestadores de serviços como parceiros, por isso devem ser tratados com profissionalismo, respeito, justiça, ética e transparência.
- Procura estabelecer critérios equitativos de seleção, rejeitando qualquer tipo de favorecimento ou discriminação.
- Condena que qualquer Colaborador ou diretor da empresa preste assistência técnica, consultoria e assessoria a fornecedores e prestadores de serviços.
- Valoriza, na seleção de fornecedores e parceiros, aqueles que adotam ações/atitudes sociais e ambientais.

#### 5.8) Nas relações com órgãos de controle.

- As relações com os órgãos de controle e órgão regulador dar-se-ão sob os princípios da cooperação e da transparência, respeitando prazos e determinações deles emanadas.

#### 5.9) Na preservação das informações e dos conhecimentos empresariais confidenciais.

- É considerado conhecimento empresarial confidencial, toda informação escrita ou verbal relacionada à Companhia, aos seus parceiros de negócios, fornecedores e clientes que necessite de sigilo e que tenha sido obtida por qualquer Colaborador durante o trabalho e que não esteja disponível para o público em geral.
- As informações consideradas confidenciais podem ser compartilhadas com outros colegas dentro da Companhia que tenham necessidade empresarial legítima de tomar conhecimento das mesmas.
- Todo Colaborador que lidar com documentos de conhecimento empresarial confidencial é responsável pela manutenção do seu sigilo e da guarda do documento.
- É competência dos gestores a classificação de uma informação ou documento como *CONHECIMENTO EMPRESARIAL CONFIDENCIAL*.
- Toda documentação ou correspondência endereçada à Companhia com o indicativo de *PESSOAL*, *CONFIDENCIAL* ou *SIGILOSA*, somente deve ser aberta pelo seu respectivo destinatário.
- O arquivo, descarte ou destruição da documentação da empresa, especialmente os classificados como *CONFIDENCIAIS*, deve ser realizado de forma devida nas picotadoras de papel.
- A SCGÁS condena que qualquer Colaborador ou Diretor faça uso de informações a que tenha acesso em decorrência de sua atribuição, a fim de obter vantagem pessoal para si próprio, parentes ou terceiros.
- A SCGÁS respeita o direito à privacidade da cada Colaborador, mantendo a confidencialidade de todos os seus dados, especialmente salariais.
- As mesas de trabalho, arquivos e computadores, assim como comunicações, correio eletrônico, mensagens eletrônicas, mensagens de voz, registros e informações criadas em serviço, bem como todas as informações transmitidas, recebidas ou armazenadas nos sistemas, são bens de propriedade da Companhia.

#### **5.10) Nas relações com a comunidade e o meio ambiente.**

- A SCGÁS tem um compromisso com a proteção responsável do meio ambiente e com o cumprimento de todos os regulamentos e Leis aplicáveis.
- A SCGÁS também tem compromisso com a preservação da saúde e da segurança dos seus Colaboradores, assim como das comunidades onde desenvolve suas atividades.
- A SCGÁS procura apoiar as ações voltadas para o exercício da cidadania, para o desenvolvimento local e regional e, em especial, aquelas direcionadas para a melhoria da qualidade de vida de seus Colaboradores, Diretores e Sociedade.
- Apóia, por meio da responsabilidade socioambiental, ações de incentivo à educação e cultura, aos esportes, à preservação, à melhoria do meio ambiente e de convivência social de segmentos vulneráveis.
- Estimula e pratica a utilização de soluções que objetivem eliminar o desperdício de recursos naturais, o uso de energias renováveis e melhorias das condições ambientais, buscando a maximização da eficiência energética e a garantia do crescimento sustentável da Companhia.

#### **6) A SCGÁS COMO ELEMENTO CONSTITUTIVO DA SOCIEDADE**

- A Companhia far-se-á representar adequadamente e ativamente em entidades de serviços, associações técnicas e profissionais e demais instituições da comunidade.
- A SCGÁS possui uma Política de Ações Socioambientais que visa nortear a participação da empresa em projetos que contribuam significativamente para as comunidades onde atua.
- A SCGÁS criará e manterá um cordial relacionamento com todos os órgãos do Governo Estadual, Federal e Municipal e com os Poderes Legislativo e Judiciário.
- Os programas de divulgação institucional deverão propiciar para a SCGÁS e seus Colaboradores o reconhecimento da comunidade para seus esforços e a compreensão da natureza de suas atividades, objetivando ganhar respeito, admiração e confiança dos clientes e do público.
- A SCGÁS deverá manter um relacionamento mais próximo com os líderes de opinião do Estado, mantendo-os informados dos planos e projetos, permitindo também, dessa forma, desenvolver conceito positivo sobre a sua atuação.
- Sempre deve ser mantida uma postura de neutralidade político-partidária na condução das atividades profissionais e dos negócios da SCGÁS. A neutralidade é condição essencial para estabelecer relações saudáveis e sustentáveis, construídas

sobre valores de transparência e respeito mútuo entre a SCGÁS e os poderes públicos.

#### APROVAÇÃO

Este documento foi aprovado pela Diretoria Executiva da SCGÁS, através da 72ª Reunião de Diretoria Executiva - RDE, de 08/11/2010.

#### VIGÊNCIA

Os efeitos deste documento entram em vigor após a sua aprovação pela Diretoria Executiva da Companhia, sendo dada ampla divulgação do seu conteúdo junto a todos os Colaboradores da SCGÁS.

Florianópolis, 08 de novembro de 2010.





Excelentíssimo(a) Senhor(a) Doutor(a) Juiz(a) de Direito do \_\_\_\_ Juizado Especial Criminal da Comarca de Itapema/SC

**Juliana Azevedo Pfau**, brasileira, solteira, advogada inscrita na OAB/SC sob o n. 20.776, registrada no RG n. 5559308, portadora do CPF n. 814.756.320-53, residente e domiciliada na Rua Athanázio B. Batista, 171, Bairro Sertão do Trombudo, Itapema/SC, CEP: 88220-000, por sua advogada ao final assinada, instrumento de mandado em anexo, com escritório profissional à Rua Campos Sales, nº 767, Juvevê, Curitiba/PR - CEP 80030-230, onde recebe intimações, vem, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, com fundamento nos artigos 100, § 2º, 139 e 145 do Código Penal e artigos 60 e 61 da Lei nº 9.099/95, oferecer

## QUEIXA-CRIME

em face de **Leandro Ribeiro Maciel**, brasileiro, casado, empregado da estatal Companhia de Gás de Santa Catarina, ocupante do cargo de advogado concursado, inscrito na OAB/SC sob o n. 17.849, residente e domiciliado na Estrada Cristóvão Machado de Campos, n. 1341, Vargem Grande, Florianópolis/SC, inscrito no CPF sob o n. 620.282.190-68, pelas razões de fato e de direito a seguir expostas.



## 1. SÍNTESE FÁTICA

O Querelado é advogado corporativo da empresa estatal Companhia de Gás de Santa Catarina – SCGAS, onde a Querelante é Assessora Jurídica e gestora do Departamento Jurídico.

Em **03/08/2020, por volta das 11h**, o Querelado que está exercendo sua função na modalidade Home Office, participou, ao vivo, como convidado do programa “SCemDebate”, produzido e transmitido pelo canal do YouTube do “SCEMPAUTA”<sup>1</sup>, idealizado pelo jornalista e radialista Marcelo Lula<sup>2</sup>.

Na sequência, em **04/08/2020, às 17h57min**, realizou-se uma reunião da Querelante com o Querelado, por videoconferência pelo aplicativo *Google Meet*, quando então, a Querelante, na qualidade de superior hierárquica, proferiu uma advertência verbal ao Querelado, nos seguintes termos:

*“Motivo: advertência verbal, em caráter pedagógico, do empregado Sr. Leandro Ribeiro Maciel, uma vez que na data de 03/08/2020, às 11h03min. estava participando como entrevistado de programa jornalístico ao vivo (<https://youtu.be/fcQRvcdBaCs>), e assim, exercendo outra atividade, de interesses privados, dentro do horário de expediente e sem qualquer pedido de autorização”.*

No mesmo dia da reunião, **04/08/2020, às 19h43min**, a advertência verbal, proferida pela Querelante em face do Querelado (**DOC. 01 em anexo**), foi

<sup>1</sup> <https://youtu.be/fcQRvcdBaCs>

<sup>2</sup> <https://scempauta.com.br/quem-somos/>

# ELIAS MATTAR ASSAD



& advogados associados

devidamente comunicada por e-mail ao setor de Recursos Humanos da empresa conforme determina regulamentação interna da empresa estatal.

Ato contínuo, no dia **05/08/2020, às 00h31min**, o Querelado se manifestou, por e-mail, por meio do endereço eletrônico “leaomaciel@gmail.com” (íntegra em anexo), diretamente à Querelante, com cópia para outros colegas de trabalho e pessoas de fora da empresa (conforme consta no e-mail: Carlos Alberto Chaves Ferro; Rafael Bettini Gomes; Willian Anderson Lehmkuhl; Assessoria Jurídica; SINDALEX; Valdete Aparecida Andrett; Afonso Coutinho de Azevedo; Irineu Ramos Filho e; Carlos Antônio Carvalho Metzler), discordando da advertência acima descrita, e ainda, de forma livre e consciente – *com animus offendendi* – imputando fatos ofensivos à honra objetiva da Querelante. Quais sejam:

**“Senhora Assessora Jurídica e Senhores Diretores, (...)”**

*“(...) Sabemos que o ato punitivo que vossas senhorias estão a aplicar a este empregado – advertência verbal – também possui o objetivo de manchar a sua ficha funcional e reputação, com o intuito, por cento, de me diminuí-lo perante os pares e de impedir que assumo o cargo de Diretor, para o qual foi eleito representante dos empregados em eleição realizada no dia 19 de dezembro de 2018 . Adianto a vossas senhorias que não se poderá permitir a ocorrência de tais efeitos jurídicos e que o advogado punido lançará mão de todos os recursos legais e cabíveis para impedir o cometimento de mais injustiças e ilegalidades no âmbito da nossa estatal.*

**Temos a nítida percepção que o ato punitivo se deve a perseguição de natureza política perpetrada em benefício de defesa política do senhor Governador do Estado, a seu mando ou para agradá-lo, mediante a utilização de estrutura de governo para fins políticos, o que não é compatível com o estado democrático de direito.”**

# ELIAS MATTAR ASSAD



*& advogados associados*

“(…) o que não era previsível é a forma grotesca e sem sentido como essa perseguição está ocorrendo, porque a opinião jurídica é inviolável e deve ser respeitada por todos, inclusive pela Diretoria Executiva da SCGÁS (…)”

“(…) Após a divulgação na imprensa, de que o advogado Leandro Ribeiro Maciel foi um dos autores intelectuais do pedido de impeachment do Governador, o mesmo tem sido alertado por diversos amigos, técnicos e colegas de trabalho para o fato de que poderia haver – e houve – (…)”

“(…) Cordialmente.

*Leandro Ribeiro Maciel*

*Advogado - OAB/SC 17849*

*Celular pessoal: (48) 99621-5028 (WhatsApp)*

*Celular funcional SCGÁS: (48) 99987-1069 (WhatsApp)”*

Ainda, além de enviar o e-mail referido a colegas de trabalho da Querelante, o Querelado, no próprio texto, informou o seguinte:

*“Esclareço que a manifestação aqui expressada segue com cópia para o Sindicato dos Advogados, para a Comissão de Prerrogativas da OAB/SC, para a Intersindical e para a empregada eleita representante dos empregados no Conselho de Administração”*

Não satisfeito com as ofensas proferidas à Querelante, o Querelado **propagou** – deliberadamente - os respectivos atos ofensivos descritos no e-mail, enviando para canais de mídia digital, de rádio e televisão. Tanto que, no dia

**05/08/2020, às 07h00** o programa “SCemPAUTA” publicou em seu site<sup>3</sup> (ata notarial em anexo) a seguinte matéria sobre as ofensas proferidas:

**Impeachment: Luciano Bivar quer o MDB no governo para salvar Moisés; Um dos autores do impeachment sofre perseguição em estatal; Manoel Dias demonstra insatisfação com o apoio do PDT a Moisés entre outros destaques**



para uma conversa com os ex-governadores e com o senador, Dário Berger. Ontem algumas lideranças emedebistas me disseram que Vieira trabalha em causa própria. Acontece que sua filha, Carolina Peressoni Vieira, ocupa cargo de confiança de assessora técnica da Secretaria de Estado da Fazenda. A situação não pegou muito bem.

### Perseguição

Um dos autores intelectuais do pedido de impeachment contra o governador, Carlos Moisés da Silva (PSL); vice-governadora, Daniela Reinehr (sem partido) e do secretário de Estado da Administração, José Eduardo Tasca, foi alvo de retaliação. Leandro Ribeiro Maciel, é advogado concursado da SC Gás. Ele sofreu uma advertência verbal por ter participado do **SCemDebate**, programa apresentado todas as segundas e sextas aqui no **SCemPauta**. Ontem a assessora jurídica da companhia, Juliana Pfau, ligou para Maciel e informou que ele estava recebendo uma advertência verbal, pois no horário do programa deveria estar à disposição da SC Gás. Vale lembrar que tanto Maciel, como os seus colegas estão em regime de home office, sem controle de jornada e com a atuação sob demanda, nos termos do Documento “Manual de Home Office”, emitido pela própria empresa e que norteia as relações durante o período de exceção. O que aconteceu de fato, foi o uso da máquina pública, da SC Gás como um instrumento pelo Governo do Estado, para perseguir o assessor por causa do pedido de impeachment. Esse governo tem um comportamento lamentável.

A matéria jornalística, de forma muito clara e ofensiva, **expõe o nome da Querelante como “perseguidora política”** do Querelado, dando a entender que

<sup>3</sup> Disponível em: <https://scempauta.com.br/impeachment-luciano-bivar-quer-o-mdb-no-governo-para-salvar-moisés-um-dos-autores-do-impeachment-sofre-perseguição-em-estatal-manoel-dias-demonstra-insatisfação-com-o-apoio-do-pdt-a-moisés-entre-ou/>

# ELIAS MATTAR ASSAD



& advogados associados

a mesma está se valendo da “máquina pública” como instrumento para perseguir o Querelado por conta de um suposto pedido de *impeachment*.

Importante frisar que, independentemente das ofensas pessoais proferidas pelo Querelado em face da Querelante - após a análise da manifestação do Querelado e com base no “Manual do Home Office” (**DOC. 03 em anexo**), decidiu-se pela revogação da advertência verbal, com sua respectiva comunicação no dia **06/08/2020, às 17h05min** (**DOC. 04 em anexo**).

Com relação ao período em que a empresa vem adotando o *Home Office*, em caráter excepcional e extraordinário, devido à pandemia do COVID-19, conforme Comunicado enviado a todos os Colaboradores no dia 18 de março de 2020 (**DOC. 05 em anexo**), no “item 7”, ficou estabelecido que “durante o período de home office o colaborador deve estar disponível, durante o horário de expediente da Companhia” e ainda o “item 16” reforça que “somente muda o ambiente de trabalho, devendo ser mantidas e seguidas todas as regras e normas da Companhia, que permanecem vigentes, ...”.

No entanto, em razão da dúvida e interpretação diversa trazida pelo Querelado sobre o texto do “Manual do Home Office”, exclusivamente quanto ao controle de jornada e atuação sob demanda, e conseqüente benefício que lhe foi trazido, entendeu-se como adequada a revogação da advertência verbal anteriormente aplicada.

E, ainda, diante da interpretação diversa sobre o cumprimento da jornada de trabalho, a Companhia reiterou o entendimento de que o horário núcleo deve ser cumprido por todos os empregados e, para tanto, tem tomado as providências necessárias para regulamentar este ponto e sanar qualquer dúvida.

Ocorre que, no mesmo dia – **06/08/2020, às 17h07min**, em decorrência do e-mail enviado pelo Querelado no dia 05/08/2020 (00h31min), relativo a conteúdo inerente à advertência verbal aplicada por sua gestora, o Diretor Presidente da Companhia de Gás de Santa Catarina – SCGÁS, Sr. Willian

# ELIAS MATTAR ASSAD



*& advogados associados*

Anderson Lehmkuhl, enviou e-mail para a Gerente de RH, Sra. Adelci Taffarel, solicitando a aplicação de advertência escrita ao Querelado (**DOC. 06**), nos seguintes termos:

*“Prezada Adelci,*

*Diante das acusações inverídicas, ameaças e atitudes do empregado Leandro Maciel, expondo inclusive a imagem da empresa a pessoas estranhas à Companhia, conforme demonstra o e-mail abaixo, solicito à GERHS a aplicação ao referido empregado de uma Advertência por Escrito, em caráter pedagógico, nos termos do documento em anexo.*

*Att. Willian.”*

Ainda em **06/08/2020, às 18h09min**, conforme solicitado pelo Diretor Presidente, a Gerente do RH, Adelci Taffarel, encaminhou por e-mail (**DOC. 07**) a advertência escrita ao Querelado (**DOC. 08**), com o seguinte teor:

*“Prezado senhor Leandro,*

*Considerando a sua não participação na reunião abaixo convocada, e considerando ainda que através do contato telefônico realizado pela sua gestora, o senhor se recusou a participar da reunião exclusivamente interna, condicionando sua participação à presença de representantes da OAB e do Sindicato representativo da sua categoria, e considerando ainda que esperamos por mais de 30 minutos, além do horário marcado, demos por encerrada a reunião, neste momento, às 18h05min.*

*A reunião foi convocada para lhe apresentar a advertência em anexo, que foi lida durante a reunião, na presença de testemunhas,*

# ELIAS MATTAR ASSAD



*& advogados associados*

*as quais assinaram a mesma, e segue para seu conhecimento e assinatura.*

*Aguardamos o documento assinado.”*

Em **07/08/2020, às 08h27min**, o Querelado – indignado com a Querelante - enviou novo e-mail – para a Assessora Jurídica e para os Diretores (**DOC. 09**) onde, de forma livre e consciente e com *animus offendendi* – **frisando as mesmas ofensas**, por escrito, à honra da Querelante perante terceiros, como a prática de assédio moral, retaliação, violação de prerrogativa profissional, etc., vejamos:

*“À Senhora Assessora Jurídica,*

*Com cópia para a Assessoria Jurídica da Companhia, Diretores, Presidente da OAB/SC, Comissão de Prerrogativas da OAB, Presidente do Sindicato dos Advogados do Estado de Santa Catarina - SINDALEX, Presidente da Intersindical dos Empregados da SCGÁS e Empregada eleita pelos empregados para a representação destes perante o Conselho de Administração da Companhia. (...)”*

*s*

*(...) Em atenção ao penúltimo e-mail recebido de vossa senhoria, primeiramente cumpre informar que a manifestação nele contida foi encaminhada externamente apenas às autoridades nele nominadas, SINDALEX, minha entidade de classe, e às entidades de representação que compõem a Intersindical, devido ao fato de haver narrativa acerca da ocorrência de assédio moral (...)*

*(...) 3) pelos fatos narrados imputarem a gestor ocupante de cargo de direção – de forma direta ou indireta – a ordem ilegal para que o*





empregado fosse punido com advertência verbal; 4) pelo fato de entender que o Comitê de Conduta e Integridade, por ser constituído de apenas de empregados, teria dificuldade para decidir sobre caso envolvendo a prática de assédio e dano moral continuado, pela sua complexidade e 5) por entender que o caso tem origem na violação de **prerrogativa profissional** de advogado empregado, por atentar com a sua liberdade de manifestação jurídica quando exercida tanto na Companhia como fora dela, concernentes às suas conclusões, pareceres e opiniões, **o encaminhamento de cópia desta manifestação a vossa senhoria e às entidades de proteção supracitadas, consubstancia não apenas em um direito, mas, acima de tudo, uma obrigação.** (...)

(...) **A SCGÁS não faz assédio moral; quem assedia são pessoas e não instituições.** É por isso que é necessário vencermos as nossas paixões, submetemos a nossa vontade e fazemos novos progressos na busca de uma solução que seja capaz de restabelecer a paz que nos foi abalada; a paz que nos foi sacudida por conta de condutas autoritárias e despropositadas, que primeiro punem e depois têm que voltar atrás para corrigir o erro, a injustiça e o abuso, quando confrontadas com a lei e os regulamentos; a paz que foi pela segunda vez abalada, em menos de 48h, porque quem mandou punir, tendo que voltar atrás porque não se deu conta da série de erros cometidos no percurso, teve que buscar **nas linhas de defesa apresentada pelo empregado agredido**, um novo argumento para punir, de forma ainda mais autoritária.(...)

Como pode-se notar, pelas expressas redações dos e-mails confeccionados pelo Querelado, por diversos momentos – os quais serão delimitados em tópico próprio desta peça acusatória – imputa à Querelante fatos ofensivos a sua honra.



Evidenciado está, pelas trocas de e-mails em anexo, que a postura da Querelante, a todo momento, foi pautada pela ética, legalidade, cordialidade e normativas empresariais internas. Ou seja, diferentemente do alegado pelo Querelado em nenhum momento a Querelante faltou com o respeito ou mesmo perpetrar qualquer crime contra o mesmo, sendo que a advertência inicialmente posta não contou com o objetivo de atingir a reputação do empregado advertido (Querelado), muito menos teve qualquer intuito político ou perseguição de qualquer natureza, diferentemente de suas afirmações.

Registra-se ainda que a Querelante é advogada, não é filiada a nenhum partido político, atua, por óbvio, de forma apartidária, dentro dos ditames técnicos-jurídicos e sempre tratou seus colegas de trabalho, sejam estes subordinados ou superiores hierárquicos, com o máximo respeito e urbanidade, conforme preceitua o código de conduta e integridade da empresa estatal (em anexo).

A presente queixa-crime é tempestiva (todos os fatos narrados ocorreram no mês de agosto de 2020) e nasce do sentimento profundo de tristeza causado à Querelante por ter sido vítima de reiteradas ofensas em seu ambiente de trabalho quando estava, apenas, tentando exercer seu nobre ofício com dignidade. Assim, no sentido de restabelecer a legalidade e de reestruturar sua honra, pleiteia-se a necessária e pedagógica punição do Querelado pelas possíveis práticas dos crimes previstos nos artigos 138 (calúnia) e 139 (difamação) de nosso Código Penal, conforme passa-se a expor.

## **2. DO DIREITO**

A ordem jurídica elenca deveres e valores, aos quais todos os cidadãos estão submetidos e devem plena observância, sobretudo pela convivência sadia e harmônica dos indivíduos em uma sociedade que funcione sob a égide de um Estado Democrático de Direito.



A honra é um dos importantes valores elencados e protegidos por nosso ordenamento jurídico e pode ser definida como um conjunto de atributos morais, intelectuais e físicos referente a uma pessoa, seus predicados ou condições que lhe conferem consideração social e estima própria.

Pode-se observar a tamanha importância conferida a **tutela da honra** de pessoas pela preocupação que tiveram nossos Constituintes ao inserirem, como direito fundamental, no inciso X do art. 5º de nossa Constituição Federal, a seguinte determinação:

*“(...) 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; (...)”*

No mesmo sentido, de conferir especial importância para a preservação da honra, é a previsão contida na Convenção Americana sobre Direitos Humanos, Pacto de São José da Costa Rica, em seu art. 11:

*“(...) Artigo 11. Proteção da honra e da dignidade: 1. Toda pessoa tem direito ao respeito de sua honra e ao reconhecimento de sua dignidade. 2. Ninguém pode ser objeto de ingerências arbitrárias ou abusivas em sua vida privada, na de sua família, em seu domicílio ou em sua correspondência, nem de ofensas ilegais à sua honra ou reputação. 3. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais ingerências ou tais ofensas. (...)”*

Assim, para se efetivar a tutela penal da honra, o Código Penal resguarda no Capítulo V, do Título I da Parte Especial, os crimes contra a honra, especificando-os como calúnia, difamação e injúria, vejamos:



*“Art. 138 - Caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime: Pena - detenção, de seis meses a dois anos, e multa (...)*

*Art. 139 - Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação: Pena - detenção, de três meses a um ano, e multa (...)*

*Art. 140 - Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro: Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa. (...)*”

No presente caso, verifica-se, pela conduta do Querelado, a possível prática dos crimes de calúnia e difamação.

## **2.1. DO CRIME DE CALÚNIA – ART. 138 DO CÓDIGO PENAL**

O crime de calúnia constitui-se como uma imputação falsa de um fato criminoso a alguém. Para que se caracterize como tal, a imputação deve versar sobre um fato falso específico e que pode ser qualificado como crime, necessitando, ainda, de dolo específico para sua consumação. A definição técnica do crime de calúnia é post pelo professor Damásio de Jesus<sup>4</sup> da seguinte forma:

*“Constitui crime formal, porque a definição legal descreve o comportamento e o resultado visado pelo sujeito, mas não exige sua produção para que exista crime, não é necessário que o sujeito consiga obter o resultado visado, que é o dano a honra objetiva do agente”*

---

<sup>4</sup> JESUS, Damásio. Direito Penal. Parte especial: dos crimes contra a pessoa e dos crimes contra o patrimônio. 28 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva 2007, p. 209.



O Querelado, conforme e-mail contido no documento 9 em anexo, ao narrar à Querelante, perante seus colegas de trabalho e pessoas estranhas à empresa estatal (conforme se demonstrou pelos endereços eletrônicos destinatários e pela própria declaração do Querelado no corpo da mensagem), que a advertência verbal recebida (aplicada pela Querelante) “*tem origem na violação de **prerrogativa profissional** de advogado empregado, por atentar com a sua liberdade de manifestação jurídica quando exercida tanto na Companhia como fora dela*” imputou à Querelante, falsamente, fato definido como crime previsto no art. 7º-B da Lei Federal nº 8.906, de 4 de julho de 1994.

Ao narrar que a Querelante teria violado prerrogativa profissional o Querelado imputou, de forma leviana, à Querelante a conduta criminosa de violar prerrogativa profissional inerente à advocacia, prevista no art. 7º-B da Lei Federal nº 8.906, de 4 de julho de 1994:

*‘Art. 7º-B Constitui crime violar direito ou prerrogativa de advogado previstos nos incisos II, III, IV e V do caput do art. 7º desta Lei:*

*Pena - detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, e multa.’”*

Ao se observar o disposto em Lei, a criminalização das prerrogativas profissionais foi chancelada pelo Congresso Nacional com foco exclusivo nas condutas que atentem contra o disposto nos incisos II, III, IV e V do art. 7º do Estatuto da Advocacia, quais sejam:

*(...) II – a inviolabilidade de seu escritório ou local de trabalho, bem como de seus instrumentos de trabalho, de sua correspondência escrita, eletrônica, telefônica e telemática, desde que relativas ao exercício da advocacia;*

# ELIAS MATTAR ASSAD



*& advogados associados*

*III - comunicar-se com seus clientes, pessoal e reservadamente, mesmo sem procuração, quando estes se acharem presos, detidos ou recolhidos em estabelecimentos civis ou militares, ainda que considerados incomunicáveis;*

*IV - ter a presença de representante da OAB, quando preso em flagrante, por motivo ligado ao exercício da advocacia, para lavratura do auto respectivo, sob pena de nulidade e, nos demais casos, a comunicação expressa à seccional da OAB;*

*V - não ser recolhido preso, antes de sentença transitada em julgado, senão em sala de Estado Maior, com instalações e comodidades condignas, assim reconhecidas pela OAB, e, na sua falta, em prisão domiciliar; (...)*

Se depreende da narrativa do Querelado que a suposta conduta criminosa falsamente imputada à Querelada, pelas exigências feitas e por meio da advertência verbal aplicada, se constitui no desrespeito (violação) do escritório ou local de trabalho do Querelado, bem como de seus instrumentos de trabalho, em razão do mesmo ter optado por participar de entrevista/debate/palestra durante o expediente da estatal.

Registra-se que esta inicial acusatória não possui a pretensão de adentrar no mérito da legitimidade da atuação profissional do Querelado no momento da entrevista/debate/palestra durante o expediente da estatal, ou mesmo se tal fato se constitui – ou não – sob os olhos da empresa, qualquer tipo de violação normativa interna. A presente demanda acusatória possui apenas as pretensões de resguardar a honra e a moralidade da Querelante, restabelecer a ordem e a legalidade no ambiente de trabalho e de alcançar punição de cunho pedagógico ao Querelado.

Assim, restam plenamente comprovados os indícios de autoria e a materialidade do delito aqui exposto, conforme provas documentais em anexo, eis que as práticas narradas pelo Querelado imputam à Querelante, falsamente, fato definido como previsto no art. 7º-B da Lei Federal nº 8.906, de 4 de julho de 1994,



enquadrando-se, o Querelado, supostamente, no tipo penal previsto no artigo 138, *caput c/c* artigo 141, inciso III do Código Penal.

Por fim, em razão do curto prazo decadencial previsto para crimes da espécie dos aqui tratados, por conta de ser recentíssima a alteração legislativa que deu origem ao art. 7º-B da Lei Federal nº 8.906, de 4 de julho de 1994 e não existirem entendimentos suficientes construídos no sentido de firmar a interpretação da norma repressiva, requer-se, desde já, o recebimento desta inicial acusatória, no ponto relativo ao fato criminoso inicialmente exposto como crime de calúnia, como crime de difamação, caso, em análise processual, não se vislumbre a hipótese prevista taxativamente no art. 7º-B da referida Lei, eis que a narrativa exposta pelo Querelado, **de igual forma, atinge profundamente e ofende a reputação da Querelante, nos moldes previstos pelo art. 139, caput c/c artigo 141, inciso III do Código Penal.**

## 2.2. DO CRIME DE DIFAMAÇÃO – ART. 139 DO CÓDIGO PENAL

A difamação se constitui com a imputação de ato ofensivo à reputação de alguém. Tal ato ofensivo deve se consubstanciar no “*manchar da honra*” de uma pessoa diante da sociedade, pouco importando se é ou não verdadeiro, além de não importar se a explanação configura ou não um delito.

Ao discorrer sobre os crimes contra a honra, Damásio de Jesus<sup>5</sup> pontua as diferenciações existentes em cada crime contra a honra:

*“Enquanto a calúnia existe imputação de fato definido como crime, na difamação o fato é meramente ofensivo a reputação do ofendido. Além disso, o tipo de calúnia exige elemento normativo da falsidade da imputação, o que é irrelevante no delito da difamação. Enquanto na injúria o fato versa sobre qualidade*

<sup>5</sup> JESUS, Damásio. Direito Penal. Parte especial: dos crimes contra a pessoa e dos crimes contra o patrimônio. 28 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva 2007, p. 225.



*negativa da vítima, ofendendo-lhe a honra subjetiva, na difamação há ofensa à reputação do ofendido, versando sobre fato a ela ofensivo”*

Conforme pontuado pelo professor Damásio de Jesus, no crime de difamação, há a ofensa à **reputação do ofendido**, ou seja, o que é de fato atingida é a **honra objetiva da vítima**, caracterizada pelo “*conceito que os demais membros da sociedade tem a respeito do indivíduo relativamente a seus atributos morais, éticos, culturais, intelectuais, físicos ou profissionais*”<sup>6</sup>.

O delito de difamação é conceituado pelo doutrinador Cezar Roberto Bitencourt<sup>7</sup> da seguinte forma:

*Difamação é a imputação a alguém de fato ofensivo à sua reputação. Difamar consiste em atribuir fato ofensivo à reputação do imputado — acontecimento concreto — e não conceito ou opinião, por mais gravosos ou aviltantes que possam ser.*

Assim, evidente que imputar um fato ofensivo à reputação de alguém, na presença de várias pessoas, além de atentar contra direito fundamental constitucionalmente protegido, causa grande afronta à dignidade humana (artigo 5º, inciso X Constituição Federal).

No presente caso, o Querelado, **com nítido animus difamandi**, imputou fatos ofensivos à reputação da Querelante, na presença de várias pessoas, algumas das quais, inclusive, são seus colegas de trabalho, a colocando em situação humilhante e vexatória.

<sup>6</sup>BITENCOURT, Cezar Roberto. Tratado de direito penal, v. 2, p. 327.

<sup>7</sup>BITENCOURT, Cezar Roberto. Tratado de Direito Penal, Parte Especial 2, Dos Crimes Contra a Pessoa, Ed. Saraiva, 12ª ed. – 2012, São Paulo, páginas. 839-840/864.





## 2.2.1. PRIMEIRA OFENSA – CRIME DE DIFAMAÇÃO

Conforme consta no e-mail enviado pelo Querelado (doc. 2 em anexo), o mesmo, se dirigindo diretamente a Querelante, por meio do vocativo inicial “*Senhora Assessora Jurídica*”, narrou supostas práticas ofensivas que caracterizam a conduta de assédio moral dentro do ambiente profissional. Vejamos:

**“Senhora Assessora Jurídica e Senhores Diretores, (...)”**

*“(...) Sabemos que o ato punitivo que vossas senhorias estão a aplicar a este empregado – advertência verbal – também possui o objetivo de manchar a sua ficha funcional e reputação, com o intuito, por cento, de me diminuí-lo perante os pares e de impedir que assumo o cargo de Diretor, para o qual foi eleito representante dos empregados em eleição realizada no dia 19 de dezembro de 2018”*

O Querelado, ao narrar perante a Querelante, seus colegas de trabalho e pessoas estranhas à empresa estatal (conforme se demonstrou pelos endereços eletrônicos destinatários e pela própria declaração do Querelado no corpo da mensagem), que a conduta praticada pela Querelante, de aplicar a advertência verbal (depois retirada), possuía **“o objetivo de manchar a sua ficha funcional e reputação”** com o intuito de **“diminuí-lo perante os pares e de impedir que assumo o cargo de Diretor”**, supostamente incorreu no crime de difamação, previsto no art. 139, *caput* c/c artigo 141, inciso III, ambos do Código Penal, eis que as práticas por ele narradas são ofensivas à reputação da Querelante, inclusive por constituírem condutas ligadas a assédio moral.

Assim, restam plenamente comprovados os indícios da autoria e a materialidade do delito aqui exposto, conforme provas documentais em anexo, enquadrando-se a conduta do Querelado, supostamente, no tipo penal previsto no artigo 139, *caput* c/c artigo 141, inciso III, ambos do Código Penal.



## 2.2.2. SEGUNDA OFENSA – CRIME DE DIFAMAÇÃO

Ainda, não satisfeito com a ofensa proferida, o Querelado continua – no mesmo e-mail – (doc. 2 em anexo) a atribuir, de forma ofensiva, que a conduta praticada pela Querelante, de realizar advertência verbal contra o Querelado, se deve a imaginada perseguição política. Vejamos trecho do e-mail:

*“Temos a nítida percepção que o ato punitivo se deve a perseguição de natureza política perpetrada em benefício de defesa política do senhor Governador do Estado, a seu mando ou para agradá-lo, mediante a utilização de estrutura de governo para fins políticos”*

Ao narrar, perante a Querelante, seus colegas de trabalho e pessoas estranhas à empresa estatal (conforme se demonstrou pelos endereços eletrônicos destinatários e pela própria declaração do Querelado no corpo da mensagem), que a conduta praticada pela Querelante, de aplicar a advertência verbal (depois retirada) *“se deve a perseguição de natureza política perpetrada em benefício de defesa política do senhor Governador do Estado, a seu mando ou para agradá-lo, mediante a utilização de estrutura de governo para fins políticos”* o Querelado supostamente incorreu no crime de difamação, previsto no art. 139, *caput* c/c artigo 141, inciso III, ambos do Código Penal, eis que as práticas por ele narradas são ofensivas à reputação da Querelante, inclusive por constituírem condutas ligadas a assédio moral.

Assim, restam plenamente comprovados os indícios da autoria e a materialidade do delito aqui exposto, conforme provas documentais em anexo, enquadrando-se a conduta do Querelado, supostamente, no tipo penal previsto no artigo 139, *caput* c/c artigo 141, inciso III, ambos do Código Penal.



### 3. REQUERIMENTOS

Diante do exposto, requer-se:

- a) Seja recebida a presente queixa-crime em face do Querelado Leandro Ribeiro Maciel, por ter incorrido nos delitos previstos nos artigos 138, *caput c/c* artigo 141, inciso III e 139, *caput c/c* artigo 141, inciso III, todos do Código Penal;
- b) Em razão do curto prazo decadencial previsto para crimes da espécie dos aqui tratados, por conta de ser recentíssima a alteração legislativa que deu origem ao art. 7º-B da Lei Federal nº 8.906, de 4 de julho de 1994 e não existirem entendimentos suficientes construídos no sentido de firmar a interpretação da norma repressiva, requer-se, desde já, o recebimento desta inicial acusatória, no ponto relativo ao fato criminoso inicialmente exposto como crime de calúnia, como crime de difamação, caso, em análise processual, não se vislumbre a hipótese prevista taxativamente no art. 7º-B da referida Lei, eis que a narrativa exposta pelo Querelado, **de igual forma, atinge profundamente e ofende a reputação da Querelante, nos moldes previstos pelo art. 139, *caput c/c* artigo 141, inciso III do Código Penal;**
- c) Seja citado o Querelado no endereço declinado nesta inicial;
- d) Seja permitida a produção de todos os meios de prova em direito admitidos, em especial a prova testemunhal (testemunha a seguir arrolada);

# ELIAS MATTAR ASSAD



*& advogados associados*

e) Ao final, seja julgada procedente a presente queixa-crime, a fim de condenar o Querelado as penas previstas nos artigos 138, *caput* c/c artigo 141, inciso III e 139, *caput* c/c artigo 141, inciso III, todos do Código Penal pelas condutas descritas nos fatos expostos nesta inicial.

Nestes termos,

Pede deferimento.

De Curitiba/PR para Itapema/SC, 20 de outubro de 2020.

Elias Mattar Assad  
OAB/PR 9857

Thaise Mattar Assad  
OAB/PR 80834

Em extensão ao Mandato:  
Juliana Azevedo Pfau  
OAB/SC 20.776

## **ROL DE TESTEMUNHAS:**

1- Adelci Taffarel – telefone (48) 99903-0627;

Processo nº 00951/2020

Requerente: Leandro Ribeiro Maciel

Requerido: Gestores da SCGÁS – Companhia de Gás de Santa Catarina

Assunto: Desagravo Público

EMENTA: PEDIDO DE EXPEDIÇÃO D NOTA DE REPÚDIO E “NOTA” DE DESAGRAVO, IMPOSSIBILIDADE - INÉPCIA DA INICIAL – PETIÇÃO INICIAL QUE APRESENTA “LINKS” QUE NÃO FUNCIONAM E FAZ REFERÊNCIA À DOCUMENTOS QUE NÃO FORAM JUNTADOS. [...] Mesmo em se tratando de procedimento em sede administrativa os requisitos processuais mínimos devem ser observados, especialmente no que concerne à petição inicial.

ADVOGADO EMPREGADO QUE NÃO COMPROVOU OFENSA NO EXERCÍCIO DA PROFISSÃO OU EM RAZÃO DELA, APTA A JUSTIFICAR O PEDIDO DE DESAGRAVOU OU, MINIMAMENTE A MOÇÃO DE PROTESTO. Atividades alheias à função de advogado que não justificam o pleito. A OAB não deve interferir em relação direta do advogado empregado e o ente empregador, salvo em razões extremas onde a ofensa esteja claramente comprovada. O advogado contratado está sujeito às regras e normas da empresa onde trabalha, seja ela pública ou privada. O simples fato de ter sido advertido verbalmente ou por escrito, seja a advertência adequada ou não, não justifica a concessão do pedido de desagravo, sendo necessário para isso a prova da ofensa dirigida ao causídico, no exercício da profissão ou em razão dela.

## RELATÓRIO

Trata-se de pedido de desagravo público pleiteado contra ato acoimado pelos gestores da Companhia de Gás de Santa Catarina – SCGÁS – diga-se à sua chefia imediata e superiores.

Segundo o Requerente em 30 de junho de 2020, este teria sofrido acusações de insubordinação por conta de “[...] *manifestação jurídica respondida à SCC em e-mail do qual era destinatário.*”. E segue:

*A ofensa ao ofício do advogado pelo Presidente da Estatal, documentada no referido Processo SCC 0520- 2020, é mais uma*



OAB/SC

Documento assinado digitalmente em 14/10/2020 10:32:44

Assinado por RODRIGO MARTINS ELIAS

*prática que entendo que deve ser combatida pela Comissão de Prerrogativas, por atentar diretamente contra as conclusões jurídicas dos advogados, no exercício do seu mister. **A afirmação foi injuriosa, além do que o documento permanecerá arquivado para sempre no processo, causando um dano permanente ao sentimento pessoal do advogado ofendido.***

No corpo da econômica petição inicial (pg.1) há um link de acesso para o processo “Processo SCC 0520-2020”, onde às fls. 79 estaria consignada a grave ofensa.

Trouxe documentos a fim de subsidiar sua pretensão, entre eles um ofício interno (pg. 2) emitido pelo Sr. Willian Anderson Lehmkuhn – Diretor Presidente da SCGÁS, assinalando o parágrafo conforme segue:

*No que tange a mencionada “divergência interna”, lamentamos pelo **ato de insubordinação cometido por nosso empregado, cujas colocações foram tecidas com notório interesse pessoal no assunto, conforme se infere daquela missiva, a qual não representa o posicionamento da Companhia.***

Além disso, colacionou diversos e-mails, internos onde é possível constatar os debates internos acerca de toda a celeuma. Entre eles, o da página 10, trouxe link de acesso ao site *YouTube*, onde é possível assistir certa entrevista concedida pelo Requerente, aparentemente a razão de todo o imbróglio.

A partir da página 15, há documentos internos, organizacionais da Companhia SCGÁS e a partir da página 38 o documento nominado “*Manual de Home Office*”, onde no item 4 (pg. 39) grifou:

#### *4. Regras Básicas*

*Durante o período excepcional de trabalho em home office não será feito controle de jornada, pelo que não terá incidência de jornada extraordinária.*

*O controle do trabalho será feito por tarefas previamente validadas e/ou posteriormente demandadas pelo gestor.*

*O gestor poderá solicitar, a qualquer tempo informações sobre o andamento das tarefas ou apresentar novas tarefas a serem realizadas pelo colaborador.*

*Não descaracteriza o regime de trabalho remoto, eventual necessidade de comparecimento do colaborador às dependências da empresa para atendimento a uma necessidade pontual.*

*O horário de funcionamento da rede é das 7h às 20h.*

Além do que, ainda no mesmo “Manual de Home Office” (pg. 44), grifou:

*Advertência Verbal*

*Uma advertência verbal deve ser uma ação do gerente ou diretor da área do empregado para ajuda-lo a entender e decidir sobre um desempenho significativo ou um problema de conduta relacionado ao trabalho que não deva continuar, piorar ou voltar a acontecer.*

*Advertência Escrita*

*Deve ser uma ação solicitada pelo gerente ou diretor da área do empregado à área de RH, que comunicará o empregado por escrito de um problema sério de desempenho ou conduta relacionada ao trabalho que não possa continuar, piorar ou voltar a ocorrer. Uma advertência por escrito deve ressaltar a natureza do problema, ações tomadas (uma prévia advertência verbal) e seus resultados.*

Por fim, o documento: POLITICA DE RECURSOS HUMANOS – Controle de Frequência (pgs. 45-46).

Requeriu ao final a expedição de nota de repúdio e nota de desagravo.

Notificado, o Sr. Willian Anderson Lehmkuhl, apresentou manifestação (pg. 53-59), onde argumentou em suma que:

Não houve no documento apontado, qualquer afirmação injuriosa emanada pela SCGÁS contra o ora requerente, tratando-se aquele documento de uma resposta à Casa Civil do Estado de Santa Catarina a determinada conduta do Requerente, eis que:

*Em resposta ao pedido de adequação colocado pela SCGÁS, a Casa Civil endereçou a nova redação proposta para o e-mail do Diretor Presidente e, por equívoco, acabou endereçando em cópia, para o e-mail geral da Assessoria Jurídica, qual seja, asjur@scgas.com.br, ao invés do e-mail do Assessor Jurídico, à época o Sr. Marcos Genehr (OAB/SC 32.057). Ato contínuo, o Requerente, precipitadamente, respondeu esse e-mail para a Casa Civil, apresentando seu posicionamento pessoal, completamente desalinhado ao exposto pela SCGÁS, sem fazer qualquer consulta aos seus superiores hierárquicos.*

*Vale frisar que a equipe da Assessoria Jurídica não estava participando desse processo. Portanto, a atitude coerente por quem recebeu esse e-mail, por equívoco, seria procurar o gestor imediato e pedir esclarecimentos. A simples resposta do Requerente de*



*forma direta à Casa Civil foi totalmente inapropriada, ainda mais considerando seu interesse pessoal no assunto, tendo em vista que se candidatou no processo eleitoral para representante dos empregados acima mencionado, concorrendo ao cargo de Diretor. Todos os empregados da Companhia devem agir com ética e com condutas que coadunem com um ambiente cordial e respeitoso, visando o crescimento e desenvolvimento da empresa.*

*O Requerente é empregado da sociedade de economia mista e tem toda a liberdade para expressar sua opinião, mas deve fazê-lo de forma apropriada, evitando causar constrangimentos e com respeito aos seus gestores e à Companhia.*

*Portanto, o ofício de fls. 79 não traz qualquer ato que cause dano pessoal ao Requerente, muito menos afirmação injuriosa. O ofício apenas traz os esclarecimentos da SCGÁS à Casa Civil, de maneira objetiva, devendo ser desconsideradas as afirmações do Requerente quanto a esse ponto.*

Seguindo a leitura da manifestação do requerido, há esclarecimentos (pg. 55) também acerca da advertência verbal que teria sido aplicada ao Requerente:

*Na data de 04/08/20, às 17:57 a Assessora Jurídica, na posição de gestora imediata do empregado, realizou reunião por videoconferência com o Advogado Leandro Ribeiro Maciel e nesta reunião foi dada a advertência verbal pelo motivo descrito abaixo, devidamente registrado junto ao RH da empresa:*

*Motivo: advertência verbal, em caráter pedagógico, do empregado Sr. Leandro Ribeiro Maciel, uma vez que na data de 03/08/2020, às 11h03min. estava participando como entrevistado de programa jornalístico ao vivo (<https://youtu.be/fcQRvcdBaCs>), e assim, exercendo outra atividade, de interesses privados, dentro do horário de expediente e sem qualquer pedido de autorização.*

Sobre esse tema, ao que parece o Requerente apresentou manifestação discordando da aplicação da advertência, fundado no já referido “Manual de Home Office”. E, reconhecida a dúbia interpretação que permite o documento, a advertência teria sido revogada.

Por fim, argumentou pela impossibilidade de provimento do pedido de desagravo, tendo em vista não haver provas de que o advogado tenha sido ofendido, em razão do exercício profissional ou de cargo ou função na OAB.

Juntou documentos.



OAB/SC

Documento assinado digitalmente em 14/10/2020 10:32:44

Assinado por RODRIGO MARTINS ELIAS



**É o necessário relatório, passo a opinar.**

O Desagravo Público, insculpido no art. 7º, XVII da Lei 8.906/94, é ato solene destinado amparar o advogado que, no exercício da profissão ou em razão dela fora ofendido, tornando pública a ocorrência a fim de coibir a reiteração. Deve ser empregado em situações de evidente desrespeito sob pena de prostituir ato de tamanha relevância para a Advocacia. É no ato de Desagravo que a OAB mostra sua força institucional e o ofendido é acolhido pela classe que se faz representada, trazendo a certeza de que embora muitas vezes solitário no dia a dia da militância, encontrará sempre o necessário refúgio entre os seus pares.

Não parece ser esse o caso dos autos.

A atitude desidiosa do Requerido ao instruir seu pedido dificulta a análise do mérito da questão. O esforço para tentar compreender de fato o ocorrido e dirimir quaisquer controvérsias se justifica pela confiança depositada a este relator e o necessário acolhimento de qualquer advogado que busque o amparo desta instituição.

De início cumpre salientar que, embora o Requerente tenha informado a remessa dos fatos através do canal de *whatsapp* e por e-mail dirigido ao endereço pessoal de um dos membros da comissão, não são estes os canais adequados para manejar o Requerimento, devendo o petitório trazer informações claras, precisas e completas, dirigidas diretamente à esta Comissão, através do sistema de acesso específico para essa finalidade.

Necessário esclarecer que os acessos aos membros da Comissão no âmbito do atendimento de plantão e todas as informações fornecidas, seja por que meio for, se prestam ao atendimento emergencial e não caracterizam requerimento formal à Comissão de prerrogativas ou de qualquer modo à OAB, devendo o causídico instruir seu pedido com informações claras, precisas e completas.

De outro lado, ainda que se pudesse admitir o pedido considerando o e-mail dirigido ao membro da Comissão, o Requerente, que cuidou de juntar tantos documentos quantos pode, dos quais boa parte não contribui para elucidação da celeuma, curiosamente não trouxe aos autos o referido processo SSC 0520-2020 e, nem mesmo a



folha 79 do documento, onde estaria demonstrada a ofensa. Limitando-se a fornecer link de acesso externo.

O link - <https://bit.ly/3ielcOf1> - direciona para o site: <[https://advogado359-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/admin\\_advogado359\\_onmicrosoft\\_com/EXGursqf7nxHogAx0mDTJXoBLkqdOEwBRru462kD4Gfgig?e=iSDGFe](https://advogado359-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/admin_advogado359_onmicrosoft_com/EXGursqf7nxHogAx0mDTJXoBLkqdOEwBRru462kD4Gfgig?e=iSDGFe)>, onde uma mensagem informa que o link foi removido, impossibilitando o acesso deste relator.

Por se tratar de ferramenta informática, usual no cotidiano forense, não há que se refutar o emprego do redirecionamento por link externo pretendido pelo causídico devendo, contudo, ser observada com cautela tal ferramenta. Isso porque o julgador ou, neste caso o relator, decidiria com base em documento externo, fora da base de dados onde está armazenado o caderno processual. Ou seja, o gestor do banco de dados, no caso a OAB/SC, não pode garantir a idoneidade do documento ou sua imutabilidade desde o início do processo até a resolução de mérito ou mesmo em sede de recurso, se houver. Tal situação traz insegurança jurídica, mesmo porque, em se tratando de documento desprotegido até mesmo o contraditório estaria prejudicado, no que tange à impugnação do documento por exemplo.

Ou seja, decidindo o Requerente pelo emprego de links de redirecionamento externo em sua petição, este deve se responsabilizar pela estabilidade do acesso durante todo o processo até a sua resolução final e, **sempre que estiver ao seu alcance**, trazer aos autos cópia a fim de que lhe seja garantida a segurança necessária, apta a instruir um processo dessa natureza. Afinal, a máxima jurídica presente desde o início da vida acadêmica é clara: Se não está nos autos, não está no mundo!

Resta saber por que razão o causídico optou por esta configuração, eis que ao mesmo tempo que junta diversos documentos que em nada contribuíram para elucidar a questão, justamente a prova do fato decidiu apresentar por meio de link externo sem segurança. Aparentemente, nem mesmo a apontada folha 79, tratou de juntar ou minimamente transcrever no corpo da petição o trecho que julgou ofensivo.

Por todo o exposto até o momento, a pretensão inicial poderia, de plano ser julgada inepta, tendo em vista não atender aos requisitos processuais mínimos necessários

<sup>1</sup>As tentativas de acesso ocorreram em: 05 out 2020 às 8h e em 06 out 2020 às 19h



ao processamento. Em situação análoga, esta comissão decidiu recentemente em processo sob a minha relatoria que: “[...] mesmo em se tratando de procedimento em sede administrativa os requisitos processuais mínimos devem ser observados, especialmente no que concerne à petição inicial.” (Comissão de Prerrogativas – Processo nº 00312/2019 – Relator: Rodrigo Martins Elias. Julgado em 20 jan. 2020). Ou seja, sem uma descrição pormenorizada dos fatos, tendo como base argumentativa documento que não consta nestes autos e ainda, encontra-se inacessível pelo link fornecido, a petição pode ser considerada inepta.

Entretanto, a fim de exaurir qualquer possibilidade passível de caracterizar ofensa apta a ensejar o pretendido desagravo, sob pena de falhar na prestação institucional confiada a esta Comissão, assim como de prestar a devida assistência a qualquer advogado que busque amparo, optou-se por uma análise pormenorizada da documentação trazida pelo ora Requerente.

Da análise do arcabouço documental trazido, foi possível verificar duas ocorrências principais, sob as quais se desenrola todo o imbróglio.

Uma delas, diz respeito à advertência verbal aplicada pela superior imediata do Requerente, também advogada, Juliana Azevedo Pfau que, segundo o Requerente em 04/08/2020, em vídeo conferência com finalidade específica, da qual participaram apenas o Requerente e a Sr<sup>a</sup> Juliana, através do link: <https://meet.google.com/cxp-afbwpbz?pli=1&authuser=0>, teria ocorrido em virtude de o Requerente ter participado de entrevista veiculada na internet durante o horário de trabalho. Ocorre que o próprio Requerente esclarece que, após sua manifestação no âmbito administrativo, a advertência verbal foi reconsiderada e retirada (pg. 9).

Resta saber o teor da advertência, se de fato ofensiva ao ponto de justificar o pedido de desagravo. E nesse ponto surge certa dificuldade, já que, por se tratar de uma advertência verbal e, sem que a reunião tenha sido gravada, não há como analisar as palavras proferidas pela Sr<sup>a</sup> Juliana para saber se ofensivas ou não. De outro lado, mesmo sem provas, o Requerente não cuidou de transcrever ou minimamente informar quais termos ou colocações ocorridas durante a advertência que justificariam a realização do

desagravo público. Restando assim o registro trazido pelo Requerido, onde foi consignado o teor da advertência (pg. 55):

*Motivo: advertência verbal, em caráter pedagógico, do empregado Sr. Leandro Ribeiro Maciel, uma vez que na data de 03/08/2020, às 11h03min. estava participando como entrevistado de programa jornalístico ao vivo (<https://youtu.be/fcQRvcdBaCs>), e assim, exercendo outra atividade, de interesses privados, dentro do horário de expediente e sem qualquer pedido de autorização.*

Cumprе salientar que em se tratando de advogado contratado está sujeito às regras e normas da empresa onde trabalha, seja ela pública ou privada. O simples fato de ter sido advertido verbalmente ou por escrito, seja a advertência adequada ou não, não justifica a concessão do pedido de desagravo, sendo necessário para isso a prova da ofensa dirigida ao causídico, no exercício da profissão ou em razão dela. Trocado em miúdos, o fato de ser advogado não faz o empregado imune à cadeia hierárquica da empresa e, nem mesmo às sanções administrativas previstas.

Trata-se de ocorrência no âmbito de trabalho sobre a qual a OAB não deve interferir, salvo se evidenciada a ofensa dirigida ao causídico, no exercício da profissão ou em razão dela. Não foi o caso.

A segunda ocorrência diz respeito ao documento constante na página 02, onde se lê o já assinalado trecho:

*No que tange a mencionada “divergência interna”, lamentamos pelo **ato de insubordinação cometido por nosso empregado, cujas colocações foram tecidas com notório interesse pessoal no assunto, conforme se infere daquela missiva, a qual não representa o posicionamento da Companhia.***

Embora não seja possível afirmar ser esta a famigerada folha 79 do processo SCC 0520-2020, por não haver nenhuma referência para isso, tudo leva a crer que sim. E se for esse o caso, igualmente não se verifica ofensa ao advogado que justifique o pedido de desagravo pois, por mais que o advogado tenha se sentido ofendido pela manifestação proferida pelo Requerido, sem que, segundo ele tivesse ocorrido “[...] qualquer falta disciplinar por parte do advogado firmatário, seja no exercício das suas funções de advogado da Companhia, seja no exercício de consultoria jurídica externa prestada pró-



OAB/SC

Documento assinado digitalmente em 14/10/2020 10:32:44

Assinado por RODRIGO MARTINS ELIAS

*bono*”, os fatos não superam a relação de trabalho, e sejam as advertências adequadas ou não, devidas ou indevidas, não compete à OAB, interferir na relação direta de trabalho.

Além do que, ao contrário do que pretendeu fazer parecer, não restou comprovado nestes autos que em qualquer das situações que o advogado estivesse “[...] *no exercício das suas funções de advogado da Companhia, [...]*”, já que ao que parece, a manifestação por si proferida ocorreu à revelia das funções para as quais é designado.

E por fim, o alegado “*exercício de consultoria jurídica externa prestada pró-bono*”, deve ser analisado com cautela, já que logo no início da referida entrevista o Requerente é apresentado como um dos mentores intelectuais do pedido de impeachment do Governador e, sendo esse o objeto principal da entrevista concedida, não nos parece tratar-se de “*exercício de consultoria jurídica externa*”, mas sim de clara infração ética, já que o Código de Ética da OAB estabelece que: *Art. 33. O advogado deve abster-se de: “[...] II – debater, em qualquer veículo de divulgação, causa sob seu patrocínio ou patrocínio de colega;*”. E sem de modo algum pretender ingressar no mérito acerca de eventual infração ética, a observação serve apenas para dizer que o advogado não deve pretender ser desagravado publicamente tendo por base conduta contrária ao que disciplina o Código de Ética da OAB.

Por tais razões, opino pelo indeferimento.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos, acordam os membros da Comissão de Prerrogativas, por unanimidade opinar pelo indeferimento do pedido nos termos do voto do relator.

Florianópolis, 13 de outubro de 2020.

Rodrigo Martins Elias  
OAB/SC 35.995



Ofício nº 296-2020-CPDH

Florianópolis, 14 de outubro de 2020.

**Ref.: Processo nº 951/2020-CPDH (favor mencionar este nº na resposta)**

Ilustríssimo Senhor Willian Anderson Lehmkuhl

Diretor Presidente da SCGÁS – Companhia de Gás de Santa Catarina,

Diante da tramitação do Processo nº 951/2020, que cuida do pedido de desagravo realizado pelo Advogado Leandro Ribeiro Maciel – OAB/SC 17.849, enviamos o presente ofício para ciência do parecer (anexo). Consignamos ser de 15 dias o prazo para recurso ao Conselho Pleno.

Atenciosamente,

**Caroline Terezinha Rasmussen da Silva**  
Presidente da Comissão de Prerrogativas e Honorários  
(Assinado Eletronicamente – LEI nº 11.419/2016)

Ao Ilustríssimo Senhor Willian Anderson Lehmkuhl  
Diretor Presidente da SCGÁS – Companhia de Gás de Santa Catarina  
E-mail: [scgas@scgas.com.br](mailto:scgas@scgas.com.br)

Ordem dos Advogados do Brasil – Seção de Santa Catarina

Coordenadoria das Comissões

OAB/SC

Rua Paschoa de Azevedo, 4860 – Agrônoma – 88025-255 – Florianópolis – SC

Assinado por CAROLINE TEREZINHA RASMUSSEN DA SILVA  
Telefones: (48) 3239-3500 – (48) 3239-3570





---

**Processo SIG 00000161/2020**

**Dados da Autuação**

---

**Autuado em:** 14/08/2020 às 10:55

**Setor origem:** SIG/GABS - Gabinete do Secretário

**Setor de competência:** SIG/GABS - Gabinete do Secretário

**Interessado:** NAIARA CZARNOBAI AUGUSTO

**Classe:** Ofício sobre Solicitação de Informação

**Assunto:** Solicitação de Informação

**Detalhamento:** Solicitação de informações sobre retaliação política.

## Violação

Advogado Leandro Ribeiro Maciel protocolou na Ordem dos Advogados do Brasil denúncia contra a diretoria da SCGás por atos de retaliação política e violação da atividade profissional. Maciel é co-autor do pedido de impeachment do governador Carlos Moisés da Silva e da vice Daniela Reinehr. O processo será analisado pela comissão que trata das prerrogativas dos advogados. Maciel estava acompanhado do defensor público Ralf Zimmer Júnior. Ambos foram apresentar ao presidente da OAB-SC, Rafael Horn, os fundamentos do pedido de cassação do governador e da vice.

12 / 19





## Perseguição

Um dos autores intelectuais do pedido de impeachment contra o governador, Carlos Moisés da Silva (PSL); vice-governadora, Daniela Reinehr (sem partido) e do secretário de Estado da Administração, José Eduardo Tasca, foi alvo de retaliação. Leandro Ribeiro Maciel, é advogado concursado da SC Gás. Ele sofreu uma advertência verbal por ter participado do **SCemDebate**, programa apresentado todas as segundas e sextas aqui no **SCemPauta**. Ontem a assessora jurídica da companhia, Juliana Pfau, ligou para Maciel e informou que ele estava recebendo uma advertência verbal, pois no horário do programa deveria estar à disposição da SC Gás. Vale lembrar que tanto Maciel, como os seus colegas estão em regime de home office, sem controle de jornada e com a atuação sob demanda, nos termos do Documento "Manual de Home Office", emitido pela própria empresa e que norteia as relações durante o período de exceção. O que aconteceu de fato, foi o uso da máquina pública, da SC Gás como um instrumento pelo Governo do Estado, para



**ESTADO DE SANTA CATARINA**  
**SECRETARIA EXECUTIVA DE INTEGRIDADE E GOVERNANÇA - SIG**  
**Gabinete da Secretária Executiva**

Ofício n. 0172/2020/SIG-GABS

Florianópolis, 14 de agosto de 2020.

**Assunto:** Esclarecimentos sobre notícia de retaliação política.

Senhor Presidente,

Cumprimentando-o cordialmente, extrai-se das matérias em mídias eletrônicas juntadas aos autos suposta existência de atos de retaliação política e violação da atividade profissional do advogado Leandro Ribeiro Maciel, vinculado à companhia SCGás.

Diante destes fatos, e da necessidade de realização de análise de riscos porventura existentes com as devidas recomendações de mitigação, a Secretaria Executiva de Integridade e Governança (SIG) solicita que, no prazo de 5 dias, sejam prestadas informações acerca da eventual advertência verbal ou outra penalidade que tenha sido aplicada ao advogado Leandro Ribeiro Maciel, incluindo informações sobre o procedimento adotado para tanto, bem como seja encaminhada cópia do documento mencionado na notícia “Manual do Home Office”, caso existente.

Destacamos que o atendimento do prazo é essencial para que aplicação da gestão de riscos do programa de integridade e compliance previsto na Lei n. 17.715/2019, de responsabilidade desta Secretaria Executiva.

Ao tempo em que agradeço a atenção dispensada, registro que permaneço à disposição para esclarecimentos adicionais.

Atenciosamente,

Naiara Czarnobai Augusto

Secretária Executiva de Integridade e Governança

Ao Senhor,

**Willian Anderson Lehmkuhl**

Presidente

Companhia de Gás de Santa Catarina - SCGás

Florianópolis - SC

Centro Administrativo do Governo do Estado de Santa Catarina  
Rod. SC 401 Km 5 nº 4600 – Saco Grande II - 88023 - 000 – Florianópolis – SC  
Fone: (48) 3665-1711 - [assessoria@sig.sc.gov.br](mailto:assessoria@sig.sc.gov.br)



DIRETORIA DE INTEGRIDADE E GOVERNANÇA &lt;dig@sig.sc.gov.br&gt;

## Solicitação de informações

DIRETORIA DE INTEGRIDADE E GOVERNANÇA &lt;dig@sig.sc.gov.br&gt;

14 de agosto de 2020 14:41

Para: presidencia@scgas.com.br

Prezado Senhor Presidente,

**(favor acusar recebimento)**

Encaminho, em anexo, Ofício n. 0172/2020/SIG-GABS, com solicitação de esclarecimento acerca da notícia veiculada em mídia digital.

Certa de sua compreensão, desde já agradeço a atenção.

Cordialmente,

--



Fernanda Santos Schramm

**Diretora de Integridade e Governança**[dig@sig.sc.gov.br](mailto:dig@sig.sc.gov.br)

Fone: (48) 3665-1827

**AVISO DE CONFIDENCIALIDADE:** Esta mensagem, bem como seus anexos, pode conter informações confidenciais e/ou privilegiadas e possui destinação específica. Em caso de recebimento do presente e-mail por engano, solicita-se a gentileza de comunicar o equívoco ao remetente e apagar a mensagem imediatamente. A divulgação, distribuição, alteração e/ou cópia desta comunicação, ou qualquer outra ação executada com uso das informações aqui contidas, sem autorização expressa de seus autores, constitui obtenção de dados por meio ilícito, e a Secretaria Executiva de Integridade e Governança do Governo do Estado de Santa Catarina se reserva ao direito de pleitear ressarcimento pelos prejuízos decorrentes do eventual uso indevido das informações contidas nesta mensagem e de requerer a aplicação das penalidades cabíveis.

**Ofício n. 0172.2020 SIG-GABS.pdf**  
56K

Processo nº 00356/2021 - REPRESENTAÇÃO  
Situação: Arquivado - Último andamento: ARQUIVADO  
Usuário: L.FABRIZIO RIBEIRO MACIEL - Data: 24/02/2022 13:14:29



DIRETORIA DE INTEGRIDADE E GOVERNANÇA &lt;dig@sig.sc.gov.br&gt;

**Resposta ao Ofício n. 0172/2020/SIG-GABS**

1 mensagem

**Willian Anderson Lehmkuhl** <willian.anderson@scgas.com.br>

20 de agosto de 2020 14:30

Para: "dig@sig.sc.gov.br" &lt;dig@sig.sc.gov.br&gt;

Cc: Filipe El Messane &lt;filipe.messane@scgas.com.br&gt;, Carlos Henrique Machado &lt;carlos.machado@scgas.com.br&gt;

Prezada Sra. Fernanda Santos Schramm,  
Diretora de Integridade e Governança

Segue em anexo a resposta ao Ofício n. 0172/2020/SIG-GABS.

Att. Willian

**Willian Anderson Lehmkuhl** | Diretor Presidente  
Diretoria da Presidência - DP  
Fone: (48) 3229-1232 | [willian.anderson@scgas.com.br](mailto:willian.anderson@scgas.com.br)

SCGÁS - Companhia de Gás de Santa Catarina  
Rua Antônio Luz, 255 - Centro Empresarial Hoepcke  
CEP: 88010-410 - Centro - Florianópolis - SC  
Fone: (48) 3229-1200  
[www.scgas.com.br](http://www.scgas.com.br)

**NOVO SITE SCGÁS**  
**CLIQUE AQUI PARA CONHECER**



AVISO LEGAL: Esta mensagem pode conter informação confidencial e/ou privilegiada. Se você não for o destinatário ou a pessoa autorizada a receber esta mensagem, não pode usar, copiar ou divulgar as informações nela contidas ou tomar qualquer ação baseada nessas informações. DISCLAIMER: This message may contain confidential and/or privileged information. If you are not the addressee or authorized to receive this for the addressee, you must not use, copy, disclose or take any action based on this message or any information herein.

**De:** DIRETORIA DE INTEGRIDADE E GOVERNANÇA [<mailto:dig@sig.sc.gov.br>]

**Enviada em:** sexta-feira, 14 de agosto de 2020 14:41

**Para:** Presidência

**Assunto:** Solicitação de informações

Prezado Senhor Presidente,

**(favor acusar recebimento)**

Encaminho, em anexo, Ofício n. 0172/2020/SIG-GABS, com solicitação de esclarecimento acerca da notícia veiculada em mídia digital.

Certa de sua compreensão, desde já agradeço a atenção.

Cordialmente,

--

Fernanda Santos Schramm

**Diretora de Integridade e Governança**

[dig@sig.sc.gov.br](mailto:dig@sig.sc.gov.br)

Fone: (48) 3665-1827

AVISO DE CONFIDENCIALIDADE: Esta mensagem, bem como seus anexos, pode conter informações confidenciais e/ou privilegiadas e possui destinação específica. Em caso de recebimento do presente e-mail por engano, solicita-se a gentileza de comunicar o equívoco ao remetente e apagar a mensagem imediatamente. A divulgação, distribuição, alteração e/ou cópia desta comunicação, ou qualquer outra ação executada com uso das informações aqui contidas, sem autorização expressa de seus autores, constitui obtenção de dados por meio ilícito, e a Secretaria Executiva de Integridade e Governança do Governo do Estado de Santa Catarina se reserva ao direito de pleitear ressarcimento pelos prejuízos decorrentes do eventual uso indevido das informações contidas nesta mensagem e de requerer a aplicação das penalidades cabíveis.

Click [here](#) to report this email as spam.

This message has been scanned for malware by Websense. [www.websense.com](http://www.websense.com)

---

**3 anexos**



**Ofício n. 0172.2020 SIG-GABS.pdf**

56K



**Ofício DP-029-20.pdf**

1628K



**NGE000.2 - Código de Conduta e Integridade.pdf**

412K

Florianópolis, 20 de agosto de 2020.

À

**SECRETARIA EXECUTIVA DE INTEGRIDADE E GOVERNANÇA - SIG**

**A/C Sra. Naiara Czarnobai Augusto**

**Secretária Executiva de Integridade e Governança**

**Ref.: Resposta ao Ofício nº 0172/2020/SIG-GABS, de 14/08/2020**

**Esclarecimentos sobre notícia de retaliação política.**

Senhora Secretária,

Com nossos cordiais cumprimentos e em resposta ao Ofício nº 0172/2020/SIG-GABS, de 14/08/2020, que solicita esclarecimentos sobre notícia de retaliação política, encaminhamos histórico dos eventos ocorridos e respectivos documentos comprobatórios.

Na data de **04/08/20, às 17:57** a Assessora Jurídica, Juliana Azevedo Pfau, na posição de gestora imediata do empregado, realizou reunião por videoconferência com o empregado da SCGÁS, Leandro Ribeiro Maciel e nesta reunião foi dada a advertência verbal pelo motivo descrito abaixo, devidamente registrado junto ao RH da empresa:

Motivo: advertência verbal, em caráter pedagógico, do empregado Sr. Leandro Ribeiro Maciel, uma vez que na data de 03/08/2020, às 11h03min. estava participando como entrevistado de programa jornalístico ao vivo (<https://youtu.be/fcQRvcdBaCs>), e assim, exercendo outra atividade, de interesses privados, dentro do horário de expediente e sem qualquer pedido de autorização.

Na ocasião o referido empregado fez uma série de acusações e ameaças a sua gestora imediata, de que se trataria de retaliação política e de que levaria o assunto para a imprensa e para a ALESC, citando inclusive nome de jornalistas e veículos de comunicação.

No dia **05/08/20, às 00:31** o Dr. Leandro apresentou, por e-mail (**anexo 1**), manifestação discordando da advertência e de seu entendimento sobre o exercício das atividades em regime de *Home Office* e o respectivo controle de jornada. No mesmo ato, formaliza também as acusações proferidas junto a sua gestora e inicia a concretização das ameaças feitas ao copiar no e-mail pessoas estranhas à empresa. Neste mesmo dia, **às**

**07:00** o blog de notícias "scempauta" publicou a matéria acerca de suposta perseguição política existente na SCGÁS. A mesma notícia foi veiculada também em colunas jornalísticas (Moacir Pereira) e programas de televisão (Paulo Alceu).

#### Perseguição

Um dos autores intelectuais do pedido de impeachment contra o governador, Carlos Moisés da Silva (PSL), vice-governadora, Daniela Reinhr (sem partido) e do secretário de Estado da Administração, José Eduardo Tasca, foi alvo de retaliação. Leandro Ribeiro Maciel, é advogado concursado da SC Gás. Ele sofreu uma advertência verbal por ter participado do **SCemDebate**, programa apresentado todas as segundas e sextas aqui no **SCemPauta**. O item a assessora jurídica da companhia, Juliana Pflau, ficou para Maciel e informou que ele estava recebendo uma advertência verbal, pois no horário do programa deveria estar à disposição da SC Gás. Vale lembrar que tanto Maciel, como os seus colegas estão em regime de home office, sem controle de jornada e com a atuação sob demanda, nos termos do Documento "Manual de Home Office", emitido pela própria empresa e que norteia as relações durante o período de exceção. O que aconteceu de fato, foi o uso da máquina pública, da SC Gás como um instrumento pelo Governo do Estado, para perseguir o assessor por causa do pedido de impeachment. Esse governo tem um comportamento lamentável.

**Link da matéria:** <https://scempauta.com.br/impeachment-luciano-bivar-quer-o-mdb-no-governo-para-salvar-moisés-um-dos-autores-do-impeachment-sofre-perseguição-em-estatal-manoel-dias-demonstra-insatisfação-com-o-apoio-do-pdt-a-moisés-entre-ou/>

De acordo com o que ficou evidenciado no e-mail em resposta ao Dr. Leandro (**anexo 4**), a advertência não contou com o objetivo de atingir a reputação do empregado advertido, muito menos teve qualquer intuito político ou perseguição de qualquer natureza, diferente de suas afirmações. Ao revés do que tenta induzir o empregado em suas afirmações, teve, única e exclusivamente, o condão de exigir o cumprimento das regras básicas da empresa.

Com relação ao período em que a empresa vem adotando o Home Office, em caráter excepcional e extraordinário, devido à pandemia da COVID-19, conforme Comunicado enviado a todos os Colaboradores no dia **18/03/2020 (anexo 2)**, no item 7, ficou estabelecido que "durante o período de home office o colaborador deve estar disponível, durante o horário de expediente da Companhia" e ainda o item 16 reforça que "somente muda o ambiente de trabalho, devendo ser mantidas e seguidas todas as regras e normas da Companhia, que permanecem vigentes, ...". Assim, a Companhia entende que os empregados devem estar à disposição da empresa e cumprir o horário núcleo.

No entanto, em razão da dúvida e interpretação diversa trazida pelo Dr. Leandro sobre o texto do Manual do Home Office (**anexo 3**), exclusivamente quanto ao controle de jornada e atuação sob demanda, a gestora imediata do empregado decidiu pela revogação da advertência verbal, com a respectiva comunicação no dia **06/08/20 (anexo 4)**.



A SCGÁS esclarece que o texto do manual em questão, quando concebido, referia-se ao não pagamento de horas-extras durante o regime de home office, por não haver controle de jornada. Por isso, em comunicado oficial, a SCGÁS deixou claro que o horário núcleo deve ser cumprido por todos os empregados.

No entanto, em decorrência das ameaças e acusações formalizadas no e-mail enviado pelo Dr. Leandro no dia **05/08/20 (00:31)**, incluindo conteúdo estranho à advertência verbal aplicada por sua gestora, e considerando a divulgação externa de medidas que só dizem respeito à empresa e seu poder diretivo, o Diretor Presidente Willian Anderson Lehmkuhl solicitou à Gerente de RH, Adelci Taffarel, a aplicação de advertência escrita com base no seguinte enquadramento disciplinar (**anexo 5**):

- ❖ Artigo 482, alínea b, da CLT: mau procedimento.
- ❖ Artigo 482, alínea h, da CLT: ato de indisciplina.
- ❖ Artigo 482, alínea k, da CLT: ato lesivo da honra ou da boa fama praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos.
- ❖ Artigo 15, § 1º, alíneas a, b, c, d, f, k, do Código de Conduta e Integridade da SCGÁS.

Prezada Adelci,

Diante das acusações inverídicas, ameaças e atitudes do empregado Leandro Maciel, expondo inclusive a imagem da empresa a pessoas estranhas à Companhia, conforme demonstra o e-mail abaixo, solicito à GERHS a aplicação ao referido empregado de uma Advertência por Escrito, em caráter pedagógico, nos termos do documento em anexo.

Att. Willian

Ato contínuo, no mesmo dia **06/08/2020** a Gerente de RH, Adelci Taffarel, encaminhou por e-mail a advertência escrita ao Dr. Leandro (**anexo 6**):

Prezado senhor Leandro,

Considerando a sua não participação na reunião abaixo convocada, e considerando ainda que através do contato telefônico realizado pela sua gestora, o senhor se recusou a participar da reunião exclusivamente interna, condicionando sua participação à presença de representantes da OAB e do Sindicato representativo da sua categoria, e considerando ainda que esperamos por mais de 30 minutos, além do horário marcado, demos por encerrada a reunião, neste momento, às 18h05min.

A reunião foi convocada para lhe apresentar a advertência em anexo, que foi lida durante a reunião, na presença de testemunhas, as quais assinaram a mesma, e segue para seu conhecimento e assinatura.

Aguardamos o documento assinado.

Atenciosamente,

Na data de **07/08/2020** o Sr. Leandro enviou novo e-mail para a Assessora Jurídica e para os Diretores (**anexo 7**) com novas acusações, como a ocorrência de assédio moral,





retaliação, violação de prerrogativa profissional, etc., fatos esses completamente infundados, inverídicos e que maculam a imagem da SCGÁS.

Reitera-se, por fim, que não há fundamento nas afirmações de perseguição política trazidas pelo empregado, ressaltando-se que foi indicado ao mesmo a possibilidade de apresentar recurso quanto à advertência recebida ao Comitê de Conduta e Integridade da SCGÁS, órgão constituído por empregados de carreira da Companhia.

Sem mais, ficamos à disposição para quaisquer esclarecimentos necessários e ratificamos nossos votos de consideração e apreço.

Cordialmente,

WILLIAN  
ANDERSON  
LEHMKUHL:953203  
18987

Assinado de forma digital por WILLIAN ANDERSON LEHMKUHL:95320318987  
DN: c=BR, o=ICP-Brasil, ou=Secretaria da Receita Federal do Brasil - RFB, ou=RFB, e=CPF A3, ou=(EM BRANCO), ou=16605807000198, cn=WILLIAN ANDERSON LEHMKUHL:95320318987  
Data: 2020.08.20 13:34:52 -03'00'

**Willian Anderson Lehmkuhl**  
Diretor Presidente

## Anexo 1

**De:** Leandro Ribeiro Maciel <leaomaciel@gmail.com>  
**Enviado em:** quarta-feira, 5 de agosto de 2020 00:31  
**Para:** Carlos Alberto Chaves Ferro; Juliana Azevedo Pfau; Rafael Bettini Gomes; Willian Anderson Lehmkuhl  
**Cc:** Assessoria Jurídica; SINDALEX; Valdete Aparecida Andrett; Afonso Coutinho de Azevedo; Irineu Ramos Filho; Carlos Antônio Carvalho Metzler  
**Assunto:** Punição persecutória de advogado da SCGÁS - desvio de finalidade - Pedido de imediata revogação do ato punitivo  
**Anexos:** Leandro Ribeiro Maciel Rev 0.pdf; Leandro Ribeiro Maciel Rev 0.pdf

Senhora Assessora Jurídica e Senhores Diretores,

Informo que às 17h55min do dia de ontem, 04/08/2020, o advogado Leandro Ribeiro Maciel, ora firmatário, recebeu Assessora Jurídica da Companhia, advogada Juliana Azevedo Pfau, uma **advertência verbal**, partida de "ordem superior", por supostamente não estar à disposição da SCGÁS no dia 03 de agosto de 2020, no horário compreendido entre as 11 e 12h, devido a estar participando como convidado de uma videoconferência sobre tema jurídico, na data de ontem – 03/08/2020, no programa SC em Pauta.

Link da entrevista:

<https://youtu.be/frQRvcdBaCs>

É importante acrescentar que na data de ontem, 03 de agosto de 2020, ainda mandei o link contendo o a entrevista para diversos amigos e colegas de trabalho mais íntimos, inclusive postando-o no Grupo de Whatsapp da Assessoria Jurídica.

Acontece, senhores, que foi alertado à Assessora Jurídica Juliana Azevedo Pfau que os empregados lotados no setor jurídico, durante a pandemia, se encontram **TODOS** laborando em regime de home office, sem controle de jornada e com a atuação sob demanda, nos termos do Documento titulado *Manual de Home Office*, emitido pela própria empresa e que norteia as nossas relações durante o período de exceção, assim dizendo no seu no **item 4**:

#### **4. Regras Básicas**

**Durante o período excepcional de trabalho em home office não será feito controle de jornada, pelo que não terá incidência de jornada extraordinária.**

*O controle do trabalho será feito por tarefas previamente validadas e/ou posteriormente demandadas pelo gestor.*

*O gestor poderá solicitar, a qualquer tempo informações sobre o andamento das tarefas ou apresentar novas tarefas a serem realizadas pelo colaborador.*

*Não descaracteriza o regime de trabalho remoto, eventual necessidade de comparecimento do colaborador às dependências da empresa para atendimento a uma necessidade pontual.*

*O horário de funcionamento da rede é das 7h às 20h.*

O documento normativo vigente na SCGÁS foi claro em estabelecer que **“o controle do trabalho será feito por tarefas previamente validadas e/ou posteriormente demandadas**



Helena, Adelor Lessa, Marcelo Lula e Ananias Cipriano, meu currículo não foi apresentado em qualquer momento como advogado da SCGÁS, mas como de apenas e tão somente advogado e jurista, este último como expressão significativa de estudioso do direito e de formador de opinião jurídica sobre tema de consulta. Desse modo, vê-se que o empregado observou adequadamente a política de porta vozes da Companhia, não relacionando o seu nome a qualquer entendimento que possa confundir as opiniões de caráter pessoal com as opiniões capazes de vincular de algum modo a Companhia.

Sabemos que o ato punitivo que vossas senhorias estão a aplicar a este empregado – advertência verbal – também possui o objetivo de manchar a sua ficha funcional e reputação, com o intuito, por cento, de me diminuí-lo perante os pares e de impedir que assumo o cargo de Diretor, para o qual foi eleito representante dos empregados em eleição realizada no dia 19 de dezembro de 2018 . Adianto a vossas senhorias que não se poderá permitir a ocorrência de tais efeitos jurídicos e que o advogado punido lançará mão de todos os recursos legais e cabíveis para impedir o cometimento de mais injustiças e ilegalidades no âmbito da nossa estatal.

Temos a nítida percepção que o ato punitivo se deve a perseguição de natureza política perpetrada em benefício de defesa política do senhor Governador do Estado, a seu mando ou para agradá-lo, mediante a utilização de estrutura de governo para fins políticos, o que não é compatível com o estado democrático de direito.

Confessamos que já havíamos sido alertados sobre a previsibilidade da perseguição que de poderia sofrer depois de externar – fora do meu horário de trabalho e sem de qualquer modo ou forma fazer qualquer referência à empregadora – o entendimento de que o senhor Governador do Estado e a sua vice teriam cometido crime de responsabilidade, passivo de impeachment, o qual já foi inclusive formalmente recebido pela Assembleia Legislativa de Santa Catarina – ALESC, faltando-lhe apenas a admissibilidade para o seu processamento por meio de votação direta e nominal, que ocorrerá no próximo mês. Contudo, o que não era previsível é a forma grotesca e sem sentido como essa perseguição está ocorrendo, porque a opinião jurídica é inviolável e deve ser respeitada por todos, inclusive pela Diretoria Executiva da SCGÁS. Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei (art. 5º, II, da Constituição da República). É livre a liberdade do pensamento, sendo vedado o anonimato (art. 5º, inciso IV, da Constituição da República). Não havendo lei e nem norma (contrato de trabalho) que obrigue o advogado a estar à disposição da SCGÁS no horário das 11 às 12h, não há que se falar em violação de contrato que justifique qualquer punição disciplinar (art. 482, da CLT).

Não havendo qualquer violação do contrato de trabalho, não há que se falar em punição. Aliás, nos moldes em que aplicada, a mesma mais se adequa aos regimes totalitários e de exceção do que aos regimes democráticos e garantidores do direito de opinião e protetores das relações de trabalho.

Após a divulgação na imprensa, de que o advogado Leandro Ribeiro Maciel foi um dos autores intelectuais do pedido de impeachment do Governador, o mesmo tem sido alertado por diversos amigos, técnicos e colegas de trabalho para o fato de que poderia haver – e houve – retaliação por parte da Casa D’Agrônômica.

Como bem sabem vossas senhorias, o comportamento profissional do advogado Leandro Ribeiro Maciel tem se mostrado impecável ao longo do tempo, tanto que o mesmo foi eleito representante dos empregados para este colegiado (Diretor), estando o tema pendente de decisão judicial em sede de Mandado de Segurança.



Esclareço que a manifestação aqui expressada segue com cópia para o Sindicato dos Advogados, para a Comissão de Prerrogativas da OAB/SC, para a Intersindical e para a empregada eleita representante dos empregados no Conselho de Administração.

Abaixo, segue a estranha troca de mensagens entre este advogado e a Gerente de Recursos Humanos Adelci Taffarel, ocorria no dia 29 de julho de 2020. Na ocasião, a gerente remeteu para o advogado punido a sua ORDEM DE SERVIÇO, o que denota que os documentos funcionais do firmatário estão tramitando entre áreas da empresa de forma imotivada, o que suscita enorme estranheza.

Em face do exposto, solicita-se a imediata revogação do ato punitivo.

Cordialmente.

[Leandro Ribeiro Maciel](#)

Advogado - OAB/SC 17849  
Celular pessoal: (48) 99621-5028 (  
**WhatsApp**)

Celular  
funcional SCGÁS  
: (48) 99987-1069 (  
**WhatsApp**)

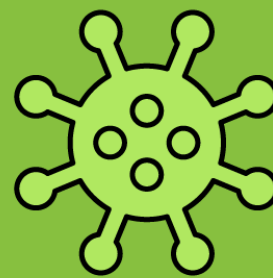


# COVID-19

## COMUNICADO VI

Home office

Prezados Colaboradores e Colaboradoras, reforçando o compromisso com o bem estar dos colaboradores e contribuindo para mitigar os efeitos que levaram à decretação do estado de emergência, a partir das medidas tomadas pelo Governo do Estado de Santa Catarina, por meio do Decreto 515/20, de 17/03/2020, a SCGÁS, seguindo as mesmas diretrizes, conforme vem fazendo nos últimos dias, apresenta as seguintes decisões:





- 1- A partir de 18/03/2020 e até o dia 31/03/2020, em caráter excepcional e extraordinário, será adotado regime de home office para todos os colaboradores, com manutenção dos serviços mínimos e essenciais na Companhia;
- 2- Eventual necessidade de alterar o prazo será avaliada e comunicada oportunamente;
- 3- O modo de execução dos serviços será prioritariamente em home office e será definido entre o Gestor e Diretor de cada área as atividades que demandarão atuação presencial, com equipe mínima necessária;
- 4- Para aqueles empregados designados ao home office, o comparecimento presencial à empresa (Sede, Almoxarifado ou Bases Operacionais) deverá ser autorizado expressamente pelo Gestor da área, sendo o seu descumprimento considerado falta grave.



5- Para trabalhar em regime home office, cada colaborador levará seu computador para casa, mediante assinatura de termo de responsabilidade, sendo necessário ter conexão com internet em banda larga;

6- Será disponibilizado manual de Diretrizes e Regras de Trabalho em Home Office, sendo que todos deverão dar seu ciente e de acordo, que será por e-mail, diretamente ao gestor da área, que arquivará os documentos no diretório: V:\Temporario\COSIN\_autorizações Home Office

7- Durante o período de home office o colaborador deve estar disponível, durante o horário de expediente da Companhia;

8- O registro de ponto não será feito durante esse período, sendo considerada a jornada normal;

9- Não espera-se realização de horas extras. Casos excepcionais deverão ser previamente autorizados pelo Gestor e/ou Diretor da área, conforme normativas vigentes;

**10- O contato com as áreas de TI e RH deverão ser realizados apenas pelos gestores, evitando sobrecarga de atendimento;**

11- Gestores deverão levar seu eToken para assinatura eletrônica.;

12- Pagamentos de faturas, Notas Fiscais, etc., deverão ter liberação via Oracle e encaminhar, preferencialmente em meio digital (PDF) para a Contabilidade, para o endereço tributario@scgas.com.br dispensando a impressão e "atestado" físico;





13- Férias agendadas estão mantidas;

14- Quem está retornando de férias entra em regime de home office. No entanto deve observar as orientações dos Comunicados anteriores, observando os locais em que esteve, contatos e sintomas. No caso de apresentação de sintomas fazer quarentena de 14 dias, se assintomático quarentena de 7 dias. O gestor deve ser comunicado e este repassa as informações ao Comitê através do e-mail [comitecovid@scgas.com.br](mailto:comitecovid@scgas.com.br);

15- Qualquer colaborador que apresentar algum sintoma deve seguir as orientações dos órgãos de saúde, além de comunicar o Comitê por e-mail;

16- Reforçamos que o regime home office somente muda o ambiente de trabalho, devendo ser mantidas e seguidas todas as regras e normas da Companhia, que permanecem vigentes, salvo aquelas condições expressamente alteradas pelos Comunicados enviados;

17- Todas as orientações devem ser seguidas de modo uniforme, de acordo com as diretrizes definidas via Comunicados, não devendo ser adotadas medidas diferentes.


Ressaltamos se tratar de situação excepcional e extraordinária, e eventuais exceções serão tratadas pelo Comitê. Periodicamente o Comitê de Trabalho COVID-19, juntamente com a Diretoria Executiva, se reunirá para atualização das informações, as quais serão repassadas ao grupo de gestores via WhatsApp e a todos os Colaboradores por e-mail.

Atenciosamente,

**Diretoria Executiva**

18/03/2020


### Anexo 3


	SCGÁS – Companhia de Gás de Santa Catarina
	Manual de Home Office
	Diretrizes e Regras Básicas para realização de Home Office devido ao COVID-19
Resumo: Home Office devido ao COVID-19	
<p><b>1. Objeto:</b></p> <p>Definir os critérios para realização de trabalho remoto (home office) em situação <u>excepcional</u>, para evitar o avanço da contaminação do COVID-19.</p> <p>Orientar os empregados quando da realização de home office para que se mantenham em casa e evitem a circulação como forma de evitar a propagação do COVID-19.</p> <p>Orientar os gestores e empregados quanto à modalidade de trabalho remoto, adotada em caráter <u>excepcional</u>, bem como auxiliar na gestão da flexibilização da jornada de trabalho, de acordo com a legislação trabalhista vigente.</p> <p><b>2. Quem pode fazer home office?</b></p> <p>Empregados com atividades administrativas ou que realizem predominantemente seu trabalho em escritório, com ou sem controle de jornada e cujas atividades possam ser realizadas por tarefas.</p> <p>Os empregados que se enquadrem nos quesitos abaixo, desde que devidamente comprovados, poderão realizar trabalho em home office:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I – possuem doenças respiratórias crônicas;</li> <li>II – coabitem com idosos que apresentam doenças crônicas;</li> <li>III – tenham 60 anos ou mais;</li> <li>IV – estejam em estágio Gestacional;</li> <li>V – viajaram ou coabitem com pessoas que estiveram em outros países nos últimos 7 (sete) dias;</li> <li>VI – que possuem filho(s), enteado(s) ou menor(es) sob guarda em idade escolar;</li> <li>VII – portadores de imunossupressão.</li> </ul> <p>O desempenho de atividades em domicílio, em regime <u>excepcional</u> de trabalho remoto (home office), serão avaliadas preliminarmente pelos gestores e aprovadas pelo respectivo Diretor da Área.</p>	







	<b>SCGÁS – Companhia de Gás de Santa Catarina</b>
	<b>Manual de Home Office</b>
	<b>Diretrizes e Regras Básicas para realização de Home Office devido ao COVID-19</b>
<b>Resumo: Home Office devido ao COVID-19</b>	
<p>O usuário e senha são os mesmos utilizados para o login da rede no computador corporativo na rede (AD);</p> <p>Dúvidas devem ser tratadas nessa ordem:</p> <p>1 – Chamado via Helpdesk: <a href="http://helpdesk.scgas.com.br">http://helpdesk.scgas.com.br</a></p> <p>2 – Whatsapp através dos telefones (48) 99928-9432 / (48) 99980-5040 / (48) 99914-7496.</p> <p><b>8. Informações Importantes</b></p> <p>Os empregados que estiverem <u>excepcionalmente</u> em home office devem fazer sua gestão de tempo para atendimento das tarefas e planejar sua produtividade pessoal, de maneira que não haja comprometimento do conforto e da privacidade da família.</p> <p>O empregado deverá garantir e zelar a segurança das informações da empresa durante o trabalho em home office, de acordo com as orientações do Código de Conduta e Integridade, bem como a Política de Segurança da Informação e demais Normas e Políticas da SCGÁS.</p> <p>As impressões de trabalhos realizados em home office devem ser feitas apenas na empresa, garantindo a segurança da informação e não gerando custo particular ao empregado.</p> <p>Casos omissos e situações de exceção deverão obter a avaliação do Gestor e a aprovação da Diretoria Executiva.</p> <p><b>9. Dicas para que o Home Office funcione</b></p> <p>Seja responsável durante a realização do home office, realizando os trabalhos e sendo produtivo.</p> <p>Como é mais fácil se distrair em casa, adote ações que ajudem a manter a concentração como listar tarefas e definir um tempo para cada uma delas e vá riscando a medida que elas forem sendo cumpridas.</p>	

	SCGÁS – Companhia de Gás de Santa Catarina
	Manual de Home Office
	Diretrizes e Regras Básicas para realização de Home Office devido ao COVID-19
<b>Resumo: Home Office devido ao COVID-19</b>	
<p>Prepare o ambiente de trabalho e vista roupas normais, como um dia normal na SCGÁS, isso ajuda o cérebro a "entender" que é hora de trabalho.</p>	

**Anexo 4**

**De:** Juliana Azevedo Pfau  
**Enviado em:** quinta-feira, 6 de agosto de 2020 17:05  
**Para:** Leandro Ribeiro Maciel  
**Cc:** Diretores  
**Assunto:** ENC: Punição persecutória de advogado da SCGÁS - desvio de finalidade - Pedido de imediata revogação do ato punitivo  
**Anexos:** Leandro Ribeiro Maciel Rev 0.pdf; Leandro Ribeiro Maciel Rev 0.pdf

Prezado Dr. Leandro,

Cabe inicialmente esclarecer que a advertência aplicada não partiu de "ordem superior", isso nunca foi dito, sendo portanto a afirmação inverídica. Cumpre esclarecer, ainda, que a advertência não possui o objetivo de atingir reputação do empregado advertido, muito menos, tem qualquer intuito político ou perseguição de qualquer natureza, conforme suas afirmações.

Com relação ao período em que a empresa vem adotando o Home Office em caráter excepcional e extraordinário devido a pandemia da COVID-19, conforme Comunicado enviado a todos os Colaboradores no dia 18/03/2020, no item 7 fica estabelecido que "*durante o período de home office o colaborador deve estar disponível, durante o horário de expediente da Companhia*" e ainda o item 16 reforça que "*somente muda o ambiente de trabalho, devendo ser mantidas e seguidas todas as regras e normas da Companhia, que permanecem vigentes, ...*" a Companhia entende que os empregados devem estar à disposição da empresa e cumprir o horário núcleo.

No entanto, em razão da dúvida e interpretação diversa trazida pelo Senhor sobre o texto do Manual do Home Office e do seu questionamento, exclusivamente quanto ao controle de jornada e atuação sob demanda, e consequente benefício que lhe traz, entendemos como adequada revogação da advertência verbal anteriormente aplicada.

É ainda, considerando a interpretação diversa sobre o cumprimento da jornada de trabalho, a Companhia tem o entendimento de que o horário núcleo deve ser cumprido por todos, para tanto, está tomando as providências para regulamentar este ponto.

Por fim, esclarecemos que seu pedido de reconsideração poderia ter sido inicialmente encaminhado internamente ao Diretor da área, posteriormente à Diretoria Executiva ou ainda ao Comitê de Conduta e Integridade, jamais a pessoas externas à empresa.

Att,

**Juliana Azevedo Pfau** | Assessora Jurídica  
Assessoria Jurídica - ASJUR  
Fone: (48) 3229-1157 | [juliana.pfau@scgas.com.br](mailto:juliana.pfau@scgas.com.br)

SCGÁS - Companhia de Gás de Santa Catarina  
Rua Antônio Luz, 255 - Centro Empresarial Hoepcke  
CEP: 88010-410 - Centro - Florianópolis - SC  
Fone: (48) 3229-1200  
[www.scgas.com.br](http://www.scgas.com.br)

**NOVO SITE SCGÁS**  
**CLIQUE AQUI PARA CONHECER**



AVISO LEGAL: Esta mensagem pode conter informação confidencial e/ou privilegiada. Se você não for o destinatário ou a pessoa autorizada a receber esta mensagem, não pode usar, copiar ou divulgar as informações nela contidas ou tomar qualquer ação baseada nessas informações.  
DISCLAIMER: This message may contain confidential and/or privileged information. If you are not the addressee or authorized to receive this for the addressee, you must not use, copy, disclose or take any action based on this message or any information herein.



## Anexo 5

**De:** Willian Anderson Lehmkuhl  
**Enviado em:** quinta-feira, 6 de agosto de 2020 17:07  
**Para:** Adelci Taffarel  
**Cc:** Juliana Azevedo Pfau  
**Assunto:** ENC: Punição persecutória de advogado da SCGÁS - desvio de finalidade - Pedido de imediata revogação do ato punitivo  
**Anexos:** ADVERTÊNCIA DISCIPLINAR\_LRM.DOCX

Prezada Adelci,

Diante das acusações inverídicas, ameaças e atitudes do empregado Leandro Maciel, expondo inclusive a imagem da empresa à pessoas estranhas à Companhia, conforme demonstra o e-mail abaixo, solicito à GERHS a aplicação ao referido empregado de uma Advertência por Escrito, em caráter pedagógico, nos termos do documento em anexo.

Att.Willian

Willian Anderson Lehmkuhl | Diretor Presidente  
 Diretoria da Presidência - DP  
 Fone: (48) 3229-1232 | [willian.anderson@scgas.com.br](mailto:willian.anderson@scgas.com.br)

SCGÁS - Companhia de Gás de Santa Catarina  
 Rua Antônio Luz, 255 - Centro Empresarial Hoepcke  
 CEP: 88010-410 - Centro - Florianópolis - SC  
 Fone: (48) 3229-1200  
[www.scgas.com.br](http://www.scgas.com.br)

**NOVO SITE SCGÁS**  
**CLIQUE AQUI PARA CONHECER**



AVISO LEGAL: Esta mensagem pode conter informação confidencial e/ou privilegiada. Se você não for o destinatário ou a pessoa autorizada a receber esta mensagem, não pode usar, copiar ou divulgar as informações nela contidas ou tomar qualquer ação baseada nessas informações.  
 DISCLAIMER: This message may contain confidential and/or privileged information. If you are not the addressee or authorized to receive this for the addressee, you must not use, copy, disclose or take any action based on this message or any information herein.

**De:** Leandro Ribeiro Maciel [<mailto:leomaciel@gmail.com>]  
**Enviada em:** quarta-feira, 5 de agosto de 2020 00:31  
**Para:** Carlos Alberto Chaves Ferro <[carlos.ferro@scgas.com.br](mailto:carlos.ferro@scgas.com.br)>; Juliana Azevedo Pfau <[juliana.pfau@scgas.com.br](mailto:juliana.pfau@scgas.com.br)>; Rafael Bettini Gomes <[rafael.gomes@scgas.com.br](mailto:rafael.gomes@scgas.com.br)>; Willian Anderson Lehmkuhl <[willian.anderson@scgas.com.br](mailto:willian.anderson@scgas.com.br)>  
**Cc:** Assessoria Jurídica <[asjur@scgas.com.br](mailto:asjur@scgas.com.br)>; SINDALEX <[sindalex@sindalex.org.br](mailto:sindalex@sindalex.org.br)>; Valdete Aparecida Andrett <[valdete.andrett@scgas.com.br](mailto:valdete.andrett@scgas.com.br)>; Afonso Coutinho de Azevedo <[arcazevedo@uol.com.br](mailto:arcazevedo@uol.com.br)>; Irineu Ramos Filho <[irfadv@hotmail.com](mailto:irfadv@hotmail.com)>; Carlos Antônio Carvalho Metzler <[carlosmetzlers@gmail.com](mailto:carlosmetzlers@gmail.com)>  
**Assunto:** Punição persecutória de advogado da SCGÁS - desvio de finalidade - Pedido de imediata revogação do ato punitivo

Senhora Assessora Jurídica e Senhores Diretores,


Informo que às 17h55min do dia de ontem, 04/08/2020, o advogado Leandro Ribeiro Maciel, ora firmatário, recebeu Assessora Jurídica da Companhia, advogada Juliana Azevedo Pfau, uma advertência verbal, partida de "ordem superior", por supostamente não estar à disposição da SCGÁS no dia 03 de agosto de 2020, no horário compreendido entre as 11 e 12h, devido a estar participando como convidado de uma videoconferência sobre tema jurídico, na data de ontem - 03/08/2020, no programa SC em Pauta.

Link da entrevista:

\* Este e-mail do empregado está no Anexo 1.





<b>ADELCI</b> <b>TAFFAREL:7367948</b> <b>8904</b>	<small>Assinado em forma digital por ADELCI TAFFAREL:7367948                  CN do ICP-Brasil: 00000161/2020                  Protocolo de Base: 00000161/2020                  nº do Documento: 24022022131429                  Data: 2022/02/24 13:14:29</small>	_____ <b>Assinatura do Empregado</b>
_____ <b>Empregador</b>		
<b>Testemunhas:</b>		
<b>WILLIAN ANDERSON</b> <b>LEHMKUHL-9532031</b> <b>8987</b>	<small>Assinado em forma digital por WILLIAN ANDERSON LEHMKUHL-9532031                  CN do ICP-Brasil: 00000161/2020                  Protocolo de Base: 00000161/2020                  nº do Documento: 24022022131429                  Data: 2022/02/24 13:14:29</small>	
	<small>Assinado em forma digital por WILLIAN ANDERSON LEHMKUHL-9532031                  CN do ICP-Brasil: 00000161/2020                  Protocolo de Base: 00000161/2020                  nº do Documento: 24022022131429                  Data: 2022/02/24 13:14:29</small>	

## Anexo 7

**De:** Leandro Ribeiro Maciel  
**Enviado em:** sexta-feira, 7 de agosto de 2020 08:27  
**Para:** Juliana Azevedo Pfau  
**Cc:** Assessoria Jurídica; Diretores; assessor@oab-sc.org.br; luciano@schweitzer.adv.br; sindalex@sindalex.org.br; arcazevedo@uol.com.br; carlosmetzler@yahoo.com.br; Valdete Aparecida Andrett  
**Assunto:** Punição persecutória aplicada à advogado da SCGÁS seguida de revogação após manifestação do punido e nova e subsequente punição - desvio de finalidade - Manifestação e pedido de providências  
**Anexos:** RES: Reunião ; NGE000.2 - Código de Conduta e Integridade.pdf; ADVERTÊNCIA DISCIPLINAR\_LRM.PDF

À Senhora Assessora Jurídica,

Com cópia para a Assessoria Jurídica da Companhia, Diretores, Presidente da OAB/SC, Comissão de Prerrogativas da OAB, Presidente do Sindicato dos Advogados do Estado de Santa Catarina - SINDALEX, Presidente da Intersindical dos Empregados da SCGÁS e Empregada eleita pelos empregados para a representação destes perante o Conselho de Administração da Companhia.

### *Constituição Federal*

*Art. 133. O advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei.*

Prezada Assessora Jurídica (chefia imediata) e Senhores Diretores

Em atenção ao penúltimo e-mail recebido de vossa senhoria, primeiramente cumpre informar que a manifestação nele contida foi encaminhada externamente apenas às autoridades nele nominadas, SINDALEX, minha entidade de classe, e às entidades de representação que compõem a Intersindical, devido ao fato de haver narrativa acerca da ocorrência de assédio moral contra a pessoa que o encaminhou, no caso o advogado firmatário. Ainda na data de ontem, após a narrativa pessoal dos fatos ao presidente da minha entidade sindical, Advogado Carlos Antônio Carvalho Metzler, o mesmo decidiu dar os encaminhamentos que entendeu pertinentes.

Com relação à vossa informação de que a advertência não partiu de ordem superior, tenho-a como despropositada e peço perdão por ter de confrontá-la com a nua realidade, já que vossa senhoria deixou claro que ordem era superior, SIM. Tanto é verdade que na oportunidade fiz vários questionamentos, inclusive o que não precisava se sujeitar ordem absurda e, no dia seguinte, comentei o caso com uma colega integrante da Assessoria Jurídica, que simplesmente não acreditou no que estava e ainda está acontecendo.

Quanto aos motivos para a revogação da primeira punição – advertência legal - apresentados por vossa senhoria, tenho que os mesmos deverão ser melhor enfrentados no contraste com os demais fatos, no momento e foro adequados, que no presente não é a Companhia.

Também com relação a vossa exigência de que o tema fosse primeiramente submetido a recurso ao Diretor da área, depois Diretoria Executiva e Comitê de Conduta e Integridade, cumpre lembrar o que já conversamos e que foi exemplificado quando da notícia da advertência verbal: Na ocasião, falei que aquela punição era mais um assédio vindo da Diretoria e que era uma retaliação; questionei que o assédio era absurdo, inclusive lembrando-lhe de que na última vez em que levei fatos graves ao conhecimento da ASJUR e da Diretoria Executiva, esta, de tão grave que eram, chegou a contratar uma empresa terceirizada para investigar, sendo o resultado da investigação até hoje desconhecido.

Portanto, senhora Assessora Jurídica, é com pesar que – na condição de advogado e vítima – tenha que dizer que necessitamos urgentemente de uma correção de rumos, o que será muito difícil sem a ajuda de uma entidade externa e não de uma empresa contratada pela DE. Conheço-a bem e sei da situação desconfortável porque está passando no momento e que não era da sua vontade a aplicação da punição da advertência verbal.

Diante do que foi exposto, passo a informar que 1) por ter inexistido qualquer falta disciplinar por parte do advogado firmatário, seja no exercício das suas funções de advogado da Companhia, seja no exercício de consultoria jurídica externa prestada pró-bono; 2) por faltar a previsão legal e normativa para que seja apresentado recurso administrativo ao Comitê de Conduta e Integridade; 3) pelos fatos narrados imputarem a gestor ocupante de cargo de direção – de forma direta ou indireta – a ordem ilegal para que o empregado fosse punido com advertência verbal; 4) pelo fato de entender que o Comitê de Conduta e Integridade, por ser constituído de apenas de empregados, teria dificuldade para decidir sobre caso envolvendo a prática de assédio e dano moral continuado, pela sua complexidade e 5) por entender que o caso tem origem na violação de prerrogativa profissional de advogado empregado, por atentar com a sua liberdade de manifestação jurídica quando exercida tanto na Companhia como fora dela, concernentes às suas conclusões, pareceres e opiniões, o encaminhamento de cópia desta manifestação a vossa senhoria e às entidades de proteção supracitadas, consubstancia não apenas em um direito, mas, acima de tudo, uma obrigação.

Entendo que o conhecimento do caso pela OAB e entidades de representação oportunizará a correção de rumos e a reposição das coisas no seu devido lugar, porque tais fatos são jurídica, social e laboralmente reprováveis. Também o posicionamento destas entidades quanto aos fatos apresentados certamente lançarão luzes sobre o problema do assédio, esclarecendo a todos, com a serenidade necessária, que estamos a buscar a melhor a melhor solução para o problema, porque os fatos narrados pelo advogado firmatário, bem sabe vossa senhoria, são todos verdadeiros.

Como advogado que sempre bem representou os interesses jurídicos da Companhia, tenho que a pessoa jurídica da SCGÁS deve e sempre estará em primeiro lugar, acima dos interesses dos seus empregados e gestores. A SCGÁS não faz assédio moral; quem assedia são pessoas e não instituições. É por isso que é necessário vencermos as nossas paixões, submetermos a nossa vontade e fazermos novos progressos na busca de uma solução que seja capaz de restabelecer a paz que nos foi abalada; a paz que nos foi sacudida por conta de condutas autoritárias e despropositadas, que primeiro punem e depois têm que voltar atrás para corrigir o erro, a injustiça e o abuso, quando confrontadas com a lei e os regulamentos; a paz que foi pela segunda vez abalada, em menos de 48h, porque quem mandou punir, tendo que voltar atrás porque não se deu conta da série de erros cometidos no percurso, teve que buscar nas linhas de defesa apresentada pelo empregado agredido, um novo argumento para punir, de forma ainda mais autoritária.

## JURAMENTO DO ADVOGADO

*“Prometo exercer a advocacia com dignidade e independência, observar a ética, os deveres e prerrogativas profissionais e defender a Constituição, a ordem jurídica do Estado Democrático, os direitos humanos, a justiça social, a boa aplicação das leis, a rápida administração da Justiça e o aperfeiçoamento da cultura e das instituições jurídicas”.*

Em anexo, encaminho link do [Processo SCC 0520-2020](#) (integral), que também se encontra publicamente disponível no sítio de internet do Governo. No referido caderno, verifiquei constar às fls. 79, a ocorrência de manifestação do Diretor Presidente, Eng. Willian Anderson Lehmkuhl, datada de dia 30 de junho de 2020, em que fez acusação de insubordinação ao advogado Leandro Ribeiro Maciel, em peça dirigida ao Procurador do Estado Daniel Cardoso, em decorrência de manifestação jurídica respondida à SCC em e-mail do qual era destinatário. Sobre tal documento, informo que jamais fui comunicado pela SCGÁS da sua existência e nem da tal “infração disciplinar”, porque obviamente inexistente e falseada, o que só corrobora e transforma a percepção do assédio em triste realidade, ante ao desrespeito com que este tenho sido tratado.

A pedido, segue com cópia para a Presidência da OAB, Comissão de Prerrogativas, entidades de representação dos empregados- SINDALEX e Intersindical – e empregada eleita pelos empregados para o Conselho de Administração. Todas essas autoridades, à exceção da empregada eleita, já foram contatadas e solicitaram que fossem mantidas informadas sobre o assunto, até deliberarem sobre o tema, diante da sua importância, o que deve ocorrer em breve.

Acrescento, ao fim e ao cabo, que as “pessoas externas à Companhia”, diferente do que foi entendido, são na realidade titulares de órgãos e instituições, constitucional e legalmente constituídos, instadas a se manifestar nos limites das suas atribuições, em especial na defesa de prerrogativas. As informações contidas na presente mensagem não estão compreendem dados confidenciais, sujeitos a sigilo profissional.

Solicito as providências cabíveis, internas e externas, inclusive de desagravo.

Para os destinatários da SCGÁS, basta clicar sobre o [SCC 0520-2020.pdf](#), para a sua abertura na intranet.

Cordialmente.

Leandro Ribeiro Maciel | Advogado  
Assessoria Jurídica - ASJUR  
Fone: (48) 3229-1114 | [leandro.maciel@scgas.com.br](mailto:leandro.maciel@scgas.com.br)

SCGÁS - Companhia de Gás de Santa Catarina  
Rua Antônio Luz, 255 - Centro Empresarial Hoepcke  
CEP: 88010-410 - Centro - Florianópolis - SC  
Fone: (48) 3229-1200  
[www.scgas.com.br](http://www.scgas.com.br)

NOVO SITE SCGÁS  
CLIQUE AQUI PARA CONHECER



AVISO LEGAL: Esta mensagem pode conter informação confidencial e/ou privilegiada. Se você não for o destinatário ou a pessoa autorizada a receber esta mensagem, não pode usar, copiar ou divulgar as informações nela contidas ou tomar qualquer ação baseada nessas informações.  
DISCLAIMER: This message may contain confidential and/or privileged information. If you are not the addressee or authorized to receive this for the addressee, you must not use, copy, disclose or take any action based on this message or any information herein.

**Sistema:** Governança Corporativa**Versão:** 01**Assunto:** Conduta e Integridade**Aprovação:** 202ª Reunião do Conselho de Administração de 26/09/2019

---

## Sumário

1.	FINALIDADE .....	2
2.	NOSSA MISSÃO .....	2
3.	NOSSA VISÃO 2030 .....	2
4.	NOSSOS VALORES .....	2
5.	APLICAÇÃO .....	3
6.	PRINCÍPIOS BÁSICOS.....	3
7.	CONDUTA PROFISSIONAL.....	6
8.	ÉTICA NOS RELACIONAMENTOS.....	9
9.	GESTÃO DO CÓDIGO.....	13
10.	SANÇÕES E PENALIDADES .....	14
11.	CANAIS DE ACESSO .....	15
12.	RESPONSABILIDADES.....	16
13.	Anexo 1 - COMPROVANTE DE RECEBIMENTO.....	16



## CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

NGE-000.2

**Sistema:** Governança Corporativa

**Versão:** 01

**Assunto:** Conduta e Integridade

**Aprovação:** 202ª Reunião do Conselho de Administração de 26/09/2019

### 1. FINALIDADE

**Art. 1º** O presente Código disciplina sobre princípios, valores e missão da Companhia, orientando a conduta pessoal e profissional nos relacionamentos com acionistas, clientes, colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços, concorrentes, governo, comunidade e sociedade, sendo primordiais as relações de confiança, integridade e respeito.

**Art. 2º** O presente Código tem o objetivo de registrar e comunicar a todos os envolvidos direta ou indiretamente com a SCGÁS, que a Companhia atua de maneira legal, ética, transparente e profissional, conduzindo suas operações dentro dos preceitos de Conformidade Empresarial (“Compliance”) e respeito à Legislação Brasileira, notadamente a Lei nº 13.303/16 (Lei das Estatais), a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção e/ou Lei da Empresa Limpa), Lei nº 12.529/2011 (Lei Antitruste) e Lei nº 8.249/1992 (Lei de Improbidade Administrativa).

### 2. NOSSA MISSÃO

**Art. 3º** Contribuir com o desenvolvimento econômico e social do Estado e o bem estar dos catarinenses desenvolvendo infraestrutura para distribuição de gás canalizado e fomentando o seu uso através de soluções inovadoras.

### 3. NOSSA VISÃO 2030

**Art. 4º** Ser reconhecida como a melhor concessionária de serviços públicos no Estado, atendendo os catarinenses em todas as regiões, criando valor para os clientes, sociedade e acionistas.

### 4. NOSSOS VALORES

**Art. 5º** Os valores da SCGÁS são:

- a. **Pessoas:** Atuamos com ética, responsabilidade, eficiência e liberdade de expressão acreditando nas pessoas, promovendo o desenvolvimento contínuo individual e da organização;
- b. **Segurança:** Trabalhamos na prevenção e redução dos riscos inerentes aos processos para salvaguarda das pessoas e do seu patrimônio no desenvolvimento de nossas atividades;

## CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

NGE-000.2

**Sistema:** Governança Corporativa

**Versão:** 01

**Assunto:** Conduta e Integridade

**Aprovação:** 202ª Reunião do Conselho de Administração de 26/09/2019

- c. **Cliente:** Valorizamos clientes internos e externos priorizando o atendimento de suas necessidades;
- d. **Inovação:** Buscamos fazer melhor, de forma diferente, todas as atividades da empresa;
- e. **Transparência:** Atuamos com transparência visando conquistar confiança e credibilidade;
- f. **Sustentabilidade:** Visamos ao bem estar da coletividade com respeito socioambiental, equilíbrio econômico e financeiro e contínua geração de valor.

## 5. APLICAÇÃO

**Art. 6º** Este documento é aplicável a todas as pessoas físicas ou jurídicas, com ou sem fins lucrativos, envolvidas com a SCGÁS, bem como administradores, colaboradores, estagiários, menores aprendizes e terceirizados. O cumprimento deste Código é vital para a Companhia, significando que não haverá tolerância em relação ao seu descumprimento.

**Art. 7º** Ninguém, independente de seu nível ou posição, está autorizado a solicitar que qualquer profissional cometa um ato ilegal ou que contrarie o estabelecido neste Código.

**Art. 8º** Igualmente, nenhum profissional pode justificar uma conduta imprópria ou ilegal, amparando-se em uma ordem superior ou argumentando desconhecimento dos princípios e regras estabelecidos neste Código.

## 6. PRINCÍPIOS BÁSICOS

**Art. 9º** Respeito às Leis

§1º Todas as ações da SCGÁS se orientam pelo cumprimento incondicional e irrestrito às leis, regulamentos, normas aplicáveis e, sobretudo, aos princípios constitucionais de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, de acordo com o disposto no art. 37, da Constituição Federal.

§2º Todo recurso da empresa somente será utilizado atendendo interesses que sejam coerentes com os princípios da ética e da transparência.

§3º É falta grave praticar violações de direitos autorais de qualquer pessoa ou empresa protegida por lei de direitos autorais, segredos de negócio, patentes, propriedade intelectual ou leis e regulamentos similares, incluindo a instalação e/ou distribuição de programas pirateados que não sejam devidamente homologados e licenciados para uso pela SCGÁS.

## CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

NGE-000.2

**Sistema:** Governança Corporativa

**Versão:** 01

**Assunto:** Conduta e Integridade

**Aprovação:** 202ª Reunião do Conselho de Administração de 26/09/2019

### **Art. 10** Isenção Político-Partidária

§1º Manter uma postura de isenção político-partidária na condução das atividades profissionais e dos negócios da SCGÁS. A isenção é essencial para estabelecer relações saudáveis e sustentáveis, construídas sobre valores de transparência e respeito mútuo entre a entidade e os poderes públicos.

§2º A SCGÁS não permite nenhuma contribuição, direta, indireta ou sob qualquer outra forma a partidos políticos, movimentos, organizações políticas e sindicais, nem aos seus representantes, e candidatos (todas definidas como contribuições políticas), com exceção dos obrigatórios por lei e normas aplicáveis.

### **Art. 11** Confidencialidade

§1º Todos os dados e informações de clientes, empregados, acionistas, fornecedores e prestadores de serviço em poder da SCGÁS, que não estejam disponíveis para o público em geral, são sigilosos e não poderão ser revelados ou divulgados sem a devida autorização.

§2º São consideradas informações confidenciais:

- a. As de natureza comercial e cadastral, como por exemplo, clientes e fornecedores, estratégias de venda e comercialização;
- b. As de natureza técnica, como por exemplo, métodos, know-how, processos, projetos e desenhos, protegidos ou não por direitos de propriedade industrial ou intelectual;
- c. As de natureza estratégica, como por exemplo, estratégias futuras de desenvolvimento de negócios, de vendas ou de marketing;
- d. Aquelas sobre empregados, consultores, prestadores de serviços, representantes e prepostos, valores de remuneração ou compensação, cadastros funcionais ou assemelhados, registros médicos ou registros de acidente do trabalho, bem como quaisquer cópias ou registros destes, orais ou escritos, contidos em qualquer meio físico, que tenham sido, ou seja, direta ou indiretamente, fornecido ou divulgado aos membros da Empresa, relativamente a ela, prestadores de serviços ou fornecedores;
- e. Aquelas sobre posições financeiras, projeções, perspectivas de desempenho e afins, utilizadas pela administração da empresa (Diretoria, Conselho de Administração e Conselho Fiscal), as quais deverão ficar circunscritas a esse âmbito e aos signatários de termo de confidencialidade externa pertinente, se existir, até divulgação oficial, caso seja esse o propósito;
- f. Todas e quaisquer outras informações e/ou dados de interesse e relevância para os negócios da empresa, incluídas como tal.

## CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

NGE-000.2

**Sistema:** Governança Corporativa

**Versão:** 01

**Assunto:** Conduta e Integridade

**Aprovação:** 202ª Reunião do Conselho de Administração de 26/09/2019

§2º É competência dos gestores a classificação da informação ou documento como CONFIDENCIAL.

§3º Toda documentação ou correspondência endereçada à Companhia com o indicativo de PESSOAL, CONFIDENCIAL ou SIGILOSA, somente deve ser aberta pelo seu respectivo destinatário.

§4º O arquivo, descarte ou destruição da documentação da empresa, especialmente os classificados como CONFIDENCIAIS, deve ser realizado observando os cuidados necessários e na forma devida, e o descarte ou destruição, preferencialmente, nas picotadoras de papel.

§5º A SCGÁS condena que qualquer Colaborador ou Diretor faça uso de informações a que tenha acesso em decorrência de sua atribuição, a fim de obter vantagem pessoal para si próprio, parentes ou terceiros.

§6º Os mobiliários, arquivos e computadores, assim como comunicações, correio eletrônico, mensagens eletrônicas, mensagens de voz, registros e informações criadas em serviço e decorrentes do serviço, bem como todas as informações transmitidas, recebidas ou armazenadas nos sistemas, são bens de propriedade da Companhia.

### **Art. 12** Compromisso com a Transparência

§1º Todo corpo diretivo, gerencial, empregado e área responsável pela elaboração de informativos e divulgações e/ou por comunicações públicas da empresa ao mercado ou que forneça informações como parte do processo transparência tem a responsabilidade de assegurar que tais divulgações, comunicações e informações estejam completas, exatas e em conformidade com os controles e procedimentos da SCGÁS para divulgação.

### **Art. 13** Concorrência Leal

§1º A relação do corpo diretivo, gerencial e de empregados da SCGÁS com concorrentes deverá respeitar os princípios da honestidade, da transparência e da justiça, no sentido de garantir a concorrência leal, de maneira plena e irrestrita, em benefício da sociedade.

### **Art. 14** Respeito à Diversidade

§1º A SCGÁS tem como princípio fundamental não praticar, não promover e combater qualquer tipo de discriminação proveniente de diferenças de etnia, sexo, origem, estado civil, condição física, idade, orientação sexual, posição social, credo, política ou quaisquer outras manifestações de preconceito, bem como empenhar-se em constituir política de ações afirmativas, visando à construção da equidade e justiça social.

## **7. CONDUTA PROFISSIONAL**

### **Art. 15** Regras Gerais

§1º Todo e qualquer colaborador, dentre eles os gestores e administradores, que realize atividades em nome da SCGÁS, se compromete a:

- a. Atuar com respeito e dignidade;
- b. Agir com lealdade para com a empresa, defendendo e preservando os legítimos interesses e a imagem da SCGÁS;
- c. Respeitar as necessidades, expectativas, individualidade e privacidade dos colegas e de todos os públicos com os quais se relaciona;
- d. Evitar qualquer forma de constrangimento para si e outros, agindo com dignidade, lealdade, espírito de equipe e cortesia, criando e mantendo um bom ambiente de trabalho;
- e. Não praticar assédio de natureza sexual ou moral na SCGÁS, o que inclui: qualquer conduta verbal ou física de humilhação, coação, ameaça, criação de ambiente profissional hostil que interfira no desempenho individual e coletivo ou afete as condições de trabalho dos envolvidos, causando constrangimento ou vergonha;
- f. Garantir a confiabilidade e veracidade das informações prestadas;
- g. Preservar a propriedade intelectual da empresa e reconhecer os méritos relativos aos trabalhos desenvolvidos pelos empregados;
- h. Utilizar instalações, utensílios, equipamentos, imagens, informações, dentre outros bens, somente a serviço da empresa;
- i. Posicionar-se contra todo ato que possa atentar contra o patrimônio da empresa, sejam bens tangíveis (instalações, utensílios, equipamentos, recursos financeiros) ou intangíveis (imagens, informações);
- j. Acompanhar criteriosamente o cumprimento dos contratos, de forma a assegurar os legítimos interesses da empresa;
- k. Manter em sigilo informações ainda não divulgadas publicamente;
- l. Respeitar as individualidades e suas contribuições, proporcionando um ambiente de inclusão e valorização da diversidade em todas as relações de trabalho;
- m. Não disponibilizar, emprestar ou dividir as senhas de serviço/corporativas fornecidas pela SCGÁS;
- n. Zelar pela integridade da força de trabalho, promovendo, participando e/ou atuando de forma preventcionista;
- o. Manter aparência pessoal e vestuário compatíveis com o ambiente institucional.

## CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

NGE-000.2

**Sistema:** Governança Corporativa

**Versão:** 01

**Assunto:** Conduta e Integridade

**Aprovação:** 202ª Reunião do Conselho de Administração de 26/09/2019

---

### Art. 16 Regras para Gestores

§1º O corpo diretivo e gerencial da SCGÁS se compromete à:

- a. Ser um exemplo de comportamento ético para os empregados da SCGÁS;
- b. Respeitar o empregado, garantindo condições dignas de trabalho e propiciando o desenvolvimento profissional segundo sua potencialidade e sua contribuição;
- c. Impedir que decisões sejam baseadas em relacionamentos pessoais e/ou político-partidários;
- d. Garantir que recursos humanos e materiais disponíveis, sob sua responsabilidade, sejam aplicados com a máxima eficiência na execução das atividades da SCGÁS;
- e. Promover segurança e saúde no trabalho, garantindo a disponibilidade, boas condições de materiais, equipamentos necessários e exigindo o uso destes;
- f. Reconhecer e respeitar o direito de livre associação de seus empregados e não praticar qualquer tipo de discriminação com relação a seus empregados filiados;
- g. Assegurar a todo empregado o direito de recusa ou interrupção de uma atividade, por considerar que ela envolva grave e iminente risco para sua segurança e saúde, de seus companheiros e de terceiros;
- h. Estimular a igualdade de oportunidades para todos os empregados, em todas as políticas internas, práticas e procedimentos;
- i. Proporcionar oportunidades isonômicas de aperfeiçoamento profissional aos empregados;
- j. Garantir o cumprimento das normativas internas valorizando o conjunto norteador dos procedimentos de trabalho disponibilizados pela empresa;
- k. Colaborar para o desenvolvimento de um ambiente onde a liberdade para fazer sugestões e apresentar ideias novas seja ampla e irrestrita, e a livre comunicação e o compartilhamento das informações sejam estimulados;
- l. Incentivar a adequação constante das práticas da empresa a este Código e a outras regras de governança corporativas.

### Art. 17 Conflito de Interesses, Atos de Corrupção e Fraudes

§1º É vedado ao corpo diretivo, gerencial, empregados, bem como todos os profissionais que realizam atividades em nome da SCGÁS:

- a. Utilizar cargo, função, posição, patrimônio, influência ou informações privilegiadas com o fim de obter qualquer favorecimento para si ou outro, bem como participar de negócios externos à SCGÁS nos casos em que houver conflito com os interesses da empresa;
- b. Praticar suborno, propina, favorecimento ou nepotismo;

## CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

NGE-000.2

**Sistema:** Governança Corporativa

**Versão:** 01

**Assunto:** Conduta e Integridade

**Aprovação:** 202ª Reunião do Conselho de Administração de 26/09/2019

- c. Aceitar presentes, favores ou outros tipos de gratificação, assim como formas de tratamento preferencial, que possam resultar na obtenção de vantagem pessoal ou para terceiros;
- d. Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem pessoal ou para terceiros;
- e. Financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos neste Código;
- f. Utilizar-se de pessoa física ou jurídica interposta para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados.
- g. Gratificação ou presente de quem tenha interesse, direto ou indireto, que possa ser atingido ou amparado por ação ou omissão decorrente das atribuições do agente público;
- h. Perceber vantagem econômica, direta ou indireta, para facilitar a aquisição, permuta ou locação de bem móvel ou imóvel, ou a contratação de serviços, por preço superior ao valor de mercado;
- i. Perceber vantagem, direta ou indireta, para facilitar a alienação, permuta ou locação de bem público ou o fornecimento de serviço por preço inferior ao valor de mercado;
- j. Utilizar, em obra ou serviço particular, veículos, máquinas, equipamentos ou material de qualquer natureza, de propriedade ou à disposição da SCGÁS, bem como o trabalho de empregados ou terceiros contratados;
- k. Receber vantagem econômica de qualquer natureza, direta ou indireta, para tolerar a exploração ou a prática de jogos de azar, de lenocínio, de narcotráfico, de contrabando, de usura ou de qualquer outra atividade ilícita, ou aceitar promessa de tal vantagem;
- l. Receber vantagem de qualquer natureza, direta ou indireta, para fazer declaração falsa sobre medição ou avaliação nas obras ou serviços, ou sobre quantidade, peso, medida, qualidade ou característica de mercadorias ou bens fornecidos a SCGÁS;
- m. Oferecer emprego, comissão ou exercer atividade de consultoria ou assessoramento para pessoa física ou jurídica que tenha interesse suscetível de ser atingido ou amparado por ação ou omissão decorrente das atribuições dos administradores e colaboradores, durante a atividade;
- n. Receber vantagem de qualquer natureza, direta ou indiretamente, para omitir ato de ofício, providência ou declaração a que esteja obrigado;
- o. Prestar serviços particulares a clientes, quando conflitarem com os interesses da SCGÁS;
- p. Oferecer aos clientes benefícios e compensações contrárias às leis, às normas e aos valores da SCGÁS;

## CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

NGE-000.2

**Sistema:** Governança Corporativa

**Versão:** 01

**Assunto:** Conduta e Integridade

**Aprovação:** 202ª Reunião do Conselho de Administração de 26/09/2019

- q. Divulgar, sem autorização do órgão competente da empresa, informação que possa causar impacto nos negócios da SCGÁS e em suas relações com o mercado ou com consumidores ou fornecedores;
- r. Prejudicar a reputação do corpo diretivo, gerencial e de empregados por meio de julgamentos preconceituosos, falso testemunho, informações não fundamentadas ou qualquer outro subterfúgio;
- s. Utilizar inadequadamente os meios de comunicação, tais como, telefone, internet e correio eletrônico, para transmitir conteúdos impróprios, inconvenientes e para realizar serviços particulares;
- t. Frustrar, fraudar ou fornecer informações privilegiadas que influenciem as licitações e contratos;
- u. Afastar ou procurar afastar licitante ou proponente, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;
- v. Criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;
- w. Obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos celebrados, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais;
- x. Manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados;
- y. Participar de certames licitatórios se possuir algum grau de parentesco com fornecedores e contratadas interessadas;
- z. Apresentar-se em serviço alcoolizado, sob efeito do uso de drogas e/ou portando arma, comprometendo sua integridade física/moral e/ou do grupo, o desenvolvimento das atividades e a imagem da empresa.

### Art. 18 Desligamento

§1º O desligamento do empregado será conduzido de forma respeitosa, conforme política interna, as regras previstas na legislação e no Acordo Coletivo de Trabalho.

## 8. ÉTICA NOS RELACIONAMENTOS

### Art. 19 Com Associações e Entidades de Classe

§1º No zelo pelo respeito aos princípios legais e à boa convivência com associações, sindicatos e entidades de classe, a SCGÁS:



## CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

NGE-000.2

**Sistema:** Governança Corporativa

**Versão:** 01

**Assunto:** Conduta e Integridade

**Aprovação:** 202ª Reunião do Conselho de Administração de 26/09/2019

- a. Respeita o direito de seus empregados de criar, manter e se filiar a esses órgãos, sem praticar qualquer tipo de discriminação;
- b. Engaja-se em processos legítimos de negociação coletiva de trabalho, procurando sempre que os resultados de tais negociações sejam proveitosos para as partes envolvidas;
- c. Respeita as normas para exercício da profissão, regulamentadas pelos seus respectivos Conselhos de Classe.

### **Art. 20** Com os Acionistas

§1º Atendendo a requisitos da boa governança corporativa, a SCGÁS:

- a. Conduz de forma democrática suas relações com os acionistas, valorizando sua participação e interesses;
- b. Prioriza, na elaboração de relatórios, a transparência, a confiabilidade, a objetividade e a pontualidade das informações;
- c. Atua de forma a realizar o investimento necessário para a manutenção, melhoria e crescimento da empresa, assegurando aos acionistas o retorno adequado;
- d. Divulga as informações aos acionistas e ao mercado somente pelos empregados autorizados para essa função.

### **Art. 21** Com os Empregados

§1º Priorizando o relacionamento com os empregados, a SCGÁS:

- a. Compromete-se a fornecer condições de trabalho adequadas, que garantam saúde, segurança, harmonia, respeito e privacidade para o bom desenvolvimento de suas atividades;
- b. Considera seus talentos humanos indispensáveis para a consecução dos objetivos corporativos;
- c. Procura capacitar e desenvolver os empregados num ambiente onde predomina um estilo de administração dinâmico, democrático e participativo, que valoriza e respeita as pessoas e as suas ideias.

### **Art. 22** Com a Sociedade

§1º Consciente de sua responsabilidade socioambiental, a SCGÁS mantém interação com a sociedade marcada pela confiança, respeito e transparência. Em seus relacionamentos com os vários segmentos, a empresa se compromete a:

- a. Estimular a cooperação com poderes públicos e órgãos reguladores para contribuir com os interesses da sociedade;

## CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

NGE-000.2

**Sistema:** Governança Corporativa

**Versão:** 01

**Assunto:** Conduta e Integridade

**Aprovação:** 202ª Reunião do Conselho de Administração de 26/09/2019

- b. Estabelecer mecanismos de diálogo com as diversas partes interessadas nos negócios da SCGÁS e praticar uma gestão com ética e transparência;
- c. Respeitar os costumes e as culturas locais e promover a melhoria da qualidade de vida das comunidades com as quais interage;
- d. Não utilizar, sob nenhuma forma, o trabalho escravo e infantil, degradante, forçado, compulsório, ou descumprir a legislação ambiental;
- e. Incentivar a viabilização de projetos de desenvolvimento de pesquisa e tecnologia para o desenvolvimento sustentável, interagindo ativamente com a comunidade acadêmica e científica;
- f. Prevenir e coibir qualquer prática de corrupção, mantendo procedimentos formais de controle e de consequência sobre possíveis transgressões, de acordo com a Lei nº 12.846/13 ("Lei Anticorrupção");
- g. Não realizar apoio financeiro e contribuições para partidos políticos ou campanhas políticas de candidatos a cargos eletivos;
- h. Promover canais permanentes de comunicação e diálogo com as comunidades onde atua, com o objetivo de prevenir, monitorar, avaliar e controlar os impactos de suas atividades.

### **Art. 23** Com os Clientes

§1º A SCGÁS reconhece que os clientes têm percepções, exigências e expectativas diferenciadas e deve atendê-los com segurança, concisão, profissionalismo e isonomia. Em seus relacionamentos com clientes, a SCGÁS se compromete a:

- a. Usar linguagem e meios adequados às culturas, classes sociais e condições diversificadas no segmento em que atua;
- b. Agir com cortesia, respeito e compreensão, independente de considerações, opiniões e critérios pessoais;
- c. Não divulgar os dados constantes no cadastro dos clientes a terceiros;
- d. Divulgar para o cliente todos os seus direitos;
- e. Fornecer produtos e serviços conforme requisitos e padrões de qualidade legalmente estabelecidos.

### **Art. 24** Com os Fornecedores e Prestadores de Serviço

§1º A relação com fornecedores e prestadores de serviço deve:

- a. Pautar-se pelo profissionalismo, pela transparência, objetividade e clareza das informações, inclusive das especificações técnicas;

## CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

NGE-000.2

**Sistema:** Governança Corporativa

**Versão:** 01

**Assunto:** Conduta e Integridade

**Aprovação:** 202ª Reunião do Conselho de Administração de 26/09/2019

- b. Orientar-se pelo respeito incondicional e irrestrito às leis, regulamentos e normas aplicáveis;
- c. Contribuir com a preservação da imagem da SCGÁS e gerar parcerias para a busca de soluções comuns;
- d. Selecionar e contratar fornecedores e prestadores de serviço baseando-se em critérios legais e técnicos de qualidade, custo e pontualidade, e exigir um perfil ético em suas práticas de gestão, de responsabilidade social e ambiental, recusando práticas de concorrência desleal, trabalho infantil, trabalho forçado ou compulsório, e outras práticas contrárias aos princípios deste Código, inclusive na cadeia produtiva de tais fornecedores.

§2º Para assegurar que o compromisso entre as partes seja cumprido, a SCGÁS requer que seus fornecedores e prestadores de serviço:

- a. Mantenham as condições de habilitação e qualificação exigidas na licitação e contratações;
- b. Entreguem produtos e equipamentos adequados em perfeitas condições de uso e atendam aos prazos e critérios de qualidade e eficiência;
- c. Prestem serviços adequados, atendendo aos prazos contratados;
- d. Honrem os compromissos comerciais com terceiros, previdenciários e trabalhistas;
- e. Não entregue material ou preste serviço com vício oculto que comprometa a qualidade dos serviços da SCGÁS ou a segurança das pessoas;
- f. Mantenham atualizados seus dados cadastrais na SCGÁS;
- g. Adotem equipamentos, normas de saúde e segurança adequados às atividades desenvolvidas, preservando a integridade física, mental e moral de seus empregados e terceiros;
- h. Observar as práticas de *compliance* previstas neste Código.

### **Art. 25** Com Estagiários e Menores Aprendizizes

§1º Na relação com os estagiários e menores aprendizes, a SCGÁS se compromete a:

- a. Orientar para que respeitem os princípios de conduta ética definidos neste Código, enquanto perdurem seus contratos;
- b. Contribuir para o seu desenvolvimento profissional e pessoal, visando sua melhor inserção no mercado de trabalho, bem como promover sua inclusão na sociedade.

### **Art. 26** Com Concorrentes

§1º Em respeito à concorrência leal, o corpo diretivo, gerencial e de empregados a SCGÁS se compromete a:

## CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

NGE-000.2

**Sistema:** Governança Corporativa

**Versão:** 01

**Assunto:** Conduta e Integridade

**Aprovação:** 202ª Reunião do Conselho de Administração de 26/09/2019

- a. Fazer uso dos princípios da honestidade, transparência e respeito, adotando regras explícitas e declaradas sobre seus procedimentos de concorrência em toda relação com seus concorrentes;
- b. Não praticar ações ou divulgar informações falsas ou indevidas, que denigram serviços ou produtos de eventuais concorrentes;
- c. Garantir que qualquer comparação entre serviços ou produtos da SCGÁS com os de concorrentes seja precisa, coerente e sustentada por dados objetivos.

### **Art. 27** Com o Meio Ambiente

§1º O respeito ao meio ambiente e à sociedade são princípios incorporados pela SCGÁS, visando o desenvolvimento sustentável.

§2º A SCGÁS se compromete ainda a:

- a. Respeitar a legislação ambiental, estabelecendo as melhores práticas de sustentabilidade do meio ambiente no processo de licenciamento ambiental de seus empreendimentos e unidades;
- b. Prevenir, mitigar e minimizar os impactos ambientais e sociais decorrentes de suas atividades, dando publicidade a todas as informações sobre esses impactos;
- c. Apoiar projetos, desenvolvimento e a aplicação de novas tecnologias não agressivas ao meio ambiente.

## **9. GESTÃO DO CÓDIGO**

### **Art. 28** Sigilo

§1º É garantido o sigilo dos denunciantes nos casos de averiguação de denúncias relacionadas a situações de descumprimento ao Código, sendo assegurada a confidencialidade das informações de modo a não haver represálias aos mesmos por quaisquer comunicações/delações.

§2º Em toda e qualquer questão que fira o Código de Conduta e Integridade, todos os empregados, bem como profissionais que realizem atividades em nome da SCGÁS, deverão ser tratados isonomicamente, independente do cargo que ocupem na estrutura funcional da empresa, sendo aplicadas as sanções constantes no presente Código.

### **Art. 29** Comitê de Conduta e Integridade

§1º Ao Comitê de Conduta e Integridade cabem as seguintes atribuições:

## CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

NGE-000.2

**Sistema:** Governança Corporativa

**Versão:** 01

**Assunto:** Conduta e Integridade

**Aprovação:** 202ª Reunião do Conselho de Administração de 26/09/2019

- a. Apurar e analisar as denúncias de práticas ou ações em desacordo com o Código de Conduta e Integridade;
- b. Possibilitar o contraditório e a ampla defesa, ou seja, garantir o direito de defesa do denunciado ou executor da ação, nos termos da regulamentação específica;
- c. Decidir quanto às denúncias, com base nas informações apuradas, concluindo pelo arquivamento, ou o envolvimento de outros órgãos na apuração, ou a recomendação à Diretoria Executiva para a aplicação das penalidades cabíveis;
- d. Requisitar de quaisquer áreas da empresa depoimentos, informações e documentos necessários para apuração dos fatos e o desempenho da sua função;
- e. Responder a consultas relacionadas ao Código de Conduta e Integridade, dirimindo dúvidas e deliberando sobre casos omissos;
- f. Estabelecer mecanismos de aplicação, monitoramento, avaliação e atualização deste Código;
- g. Emitir relatório semestral, a fim de demonstrar as atividades do período;
- h. Dedicar-se às questões comportamentais que não possam ser resolvidas na relação chefia-subordinado;
- i. Determinar, quando julgar necessário, a realização de providências administrativas para verificar o cumprimento das disposições deste Código.

§2º O Comitê será composto por 3 empregados da SCGÁS, escolhido dentre eles o coordenador dos trabalhos, indicados pela Diretoria Executiva e aprovados pelo Conselho de Administração, pelos critérios de credibilidade e reputação ilibada, com mandato unificado de 3 anos, permitida a recondução.

§3º Cabe ao Comitê de Conduta e Integridade, com apoio da Gerência de Recursos Humanos, proporcionar treinamento anual aos empregados e administradores sobre este código.

§ 4º No que se refere a parte final da alínea c do § 1º, caso a denúncia envolva membro da diretoria executiva, a recomendação de aplicação de penalidade deverá ser remetida ao Presidente do Conselho de Administração que, obrigatoriamente, deverá dar conhecimento aos demais membros e submeter a matéria na próxima reunião daquele colegiado.

## 10. SANÇÕES E PENALIDADES

**Art. 30** As infrações a este Código de Conduta e Integridade sujeitarão seus autores a medidas disciplinares e/ou penalidades, respeitando o contraditório e a ampla defesa.

§1º As sanções previstas por este Código são as seguintes:

## CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

NGE-000.2

**Sistema:** Governança Corporativa

**Versão:** 01

**Assunto:** Conduta e Integridade

**Aprovação:** 202ª Reunião do Conselho de Administração de 26/09/2019

- a. Advertência verbal - penalidade disciplinar branda que tem por objetivo avisar ao autor da falta disciplinar cometida e alertá-lo para a necessidade de mudar seu comportamento;
- b. Advertência escrita - deverá ser utilizada nos casos de gravidade mediana, em que não caiba a aplicação de penalidade disciplinar mais branda ou nos casos em que ocorrerem a reincidência de comportamentos ou atos que tenham ensejado advertência verbal;
- c. Suspensão - será aplicada sempre que houver a necessidade de utilização de penalidade disciplinar mais grave que as medidas acima listadas ou na hipótese de ter ocorrido a reincidência em que não seja mais possível à aplicação de pena de advertência verbal ou escrita;
- d. Demissão sem justa causa (fora das hipóteses previstas no Artigo 482 da CLT);
- e. Demissão por justa causa (de acordo com as hipóteses previstas no Artigo 482 da CLT);
- f. Restituição do empregado cedido, requisitado ou contratado a seu órgão de origem ou à empresa contratada para prestação do serviço, com a devida comunicação, a seu empregador direto, das razões que embasaram tal ato.

§2º Nos casos em que o Comitê de Conduta e Integridade concluir pela aplicação das sanções previstas nas letras 'c', 'd', 'e' e 'f', necessariamente, deverão ser submetidas à Diretoria Executiva para execução.

§3º A não observância deste Código pode representar responsabilidade objetiva administrativa e civil, pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira que, de alguma forma, produzam perdas contra o patrimônio público nacional ou estrangeiro, os princípios da administração pública ou contra os compromissos internacionais assumidos, nas formas descritas neste documento.

§4º Proceder-se-á a denúncia à Autoridade competente para abertura de processo criminal e/ou civil, nos termos da Lei.

## 11. CANAIS DE ACESSO

**Art. 31** As demandas internas e externas referentes à comunicação de transgressões ao Código de Conduta e Integridade deverão ser encaminhadas por meio de canais de comunicação específicos.

**Art. 32** As denúncias serão analisadas pelo Comitê de Conduta e Integridade e ao denunciante será assegurado total sigilo e confiabilidade.

## CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

NGE-000.2

**Sistema:** Governança Corporativa

**Versão:** 01

**Assunto:** Conduta e Integridade

**Aprovação:** 202ª Reunião do Conselho de Administração de 26/09/2019

**Art. 33** As denúncias deverão ser feitas de forma clara e objetiva, permitindo a identificação do item do Código de Conduta e Integridade que está sendo infringido.

**Art. 34** No caso de denúncia anônima, esta será recebida e apreciada, desde que acompanhada de dados concretos ou indícios de provas documentais/materiais, viabilizando o processo investigativo, a fim de apurar o fato denunciado.

**Art. 35** Acessos para a comunicação de transgressões ao Código:

Acesso eletrônico: [comitecondutaintegridade@scgas.com.br](mailto:comitecondutaintegridade@scgas.com.br)

## 12. RESPONSABILIDADES

**Art. 36** Quanto ao nível de aprovação

a) Regimento – redação final – Conselho de Administração.

**Art. 37** Quanto à elaboração e atualização

a) Conteúdo, divulgação e manutenção – Diretoria Executiva.

Revisão	Data	Motivo	Responsável

## 13. Anexo 1 - COMPROVANTE DE RECEBIMENTO

## CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

NGE-000.2

**Sistema:** Governança Corporativa

**Versão:** 01

**Assunto:** Conduta e Integridade

**Aprovação:** 202ª Reunião do Conselho de Administração de 26/09/2019

Declaro que recebi o Código de Conduta e Integridade da SCGÁS, atualizado, compreendo os padrões que se aplicam ao meu trabalho e concordo em cumprir seus termos.

Estou ciente de que o não cumprimento poderá implicar ações disciplinares.

Aceito a responsabilidade de estimular a boa conduta ética no ambiente de trabalho e manter uma comunicação aberta com os outros, em relação a questões de práticas de conduta.

A prática do Código de Conduta e Integridade é tão importante que cada empregado deve ter seu próprio exemplar, para ler e consultar sempre que preciso.

Este Termo de Compromisso, assinado por mim, passa a ser parte integrante da minha pasta funcional.

Nome: \_\_\_\_\_

Matrícula: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_





---

**Processo SIG 0000161/2020 Vol.: 1**

**Origem**

---

**Órgão:** SIG - Secretaria Executiva de Integridade e Governança  
**Setor:** SIG/GABS - Gabinete do Secretário  
**Responsável:** Fernanda Santos Schramm  
**Data encam.:** 15/09/2020 às 16:19

**Destino**

---

**Órgão:** SIG - Secretaria Executiva de Integridade e Governança  
**Setor:** SIG/INTEG - Integridade

**Encaminhamento**

---

**Motivo:** Para providências  
**Encaminhamento:** Prezada Gerente,  
Encaminhado, para elaboração de minuta de análise de risco.  
Atenciosamente,



# RELATÓRIO DE ANÁLISE DE RISCO DE INTEGRIDADE n. 44/2020

<b>Ente analisado</b>	Companhia de Gás de Santa Catarina - SCGÁS
<b>Processo SGPE</b>	SIG n. 161/2020



## 1. INTRODUÇÃO

Qualquer organização, pública ou privada, enfrenta uma série de riscos que podem afetar a realização dos seus objetivos em relação às atividades, operações, estratégias, processos e projetos. Tais riscos podem ser provenientes de fatores ambientais, tecnológicos, financeiros, políticos, relacionados à segurança, que podem, inclusive, impactar na reputação da organização e de seus representantes.

A gestão de riscos tem a vocação de apontar ao gestor as circunstâncias e eventos futuros que podem afetar a concretização dos objetivos eleitos pela organização. Trata-se de um processo continuado, de *gestão*, que deve indicar os pontos de maior vulnerabilidade e as medidas de tratamento à disposição do gestor caso algum dos riscos elencados venha a se concretizar.

A análise de riscos, por sua vez, é pontual e tem a finalidade de avaliar os desdobramentos de um fato ou cenário específico para, por meio de uma avaliação baseada em evidências, municiar o gestor público de informações e subsidiar a tomada de decisão.

Sob essa premissa, a análise de riscos é realizada com base na norma ABNT NBR ISO/IEC 31010:2012, e é formalizada no âmbito e na estrutura do processo de gestão de riscos, este último de obrigação legal desta Secretaria Executiva de Integridade e Governança, conforme disposto no art. 11 da Lei Complementar n. 741/2019, combinado com a estrutura de conformidade prevista na Lei n. 17.715/2019. A análise realizada pela SIG é restrita aos riscos referentes à integridade e governança, com a ressalva de que a apreciação dos aspectos jurídicos deve ser realizada pelos órgãos competentes para tanto.

Importante ressaltar, ainda, que de acordo com o art. 1º da Lei Complementar n. 741/2019 o modelo de gestão da Administração Pública estadual deve ser implementado sob a premissa de um governo pautado na transparência, no controle administrativo, na integridade, na governança e na inovação. Em função disso, considera-se risco de impacto negativo qualquer evento que possa comprometer a



prevalência do interesse público e a fiel aplicação de tais valores nas atividades e ações governamentais.

Por consequência, a análise de riscos procedida neste documento parte do pressuposto de que não serão tolerados desvios ou potenciais ilícitos administrativos que possam comprometer a integridade pública. São consideradas atividades de alto grau negativo, inclusive, os atos que possam causar prejuízo de ordem reputacional ou material à Administração Pública catarinense e aos seus gestores.

As informações constantes no presente relatório estão baseadas apenas nas fontes de informação e documentos constantes dos autos. É importante enfatizar que a SIG não possui atribuição de investigação ou auditoria, de modo que não pode assumir responsabilidade por informações e conclusões que eventualmente estejam consignadas em outras fontes não exibidas e/ou documentos não fornecidos. Por consequência, o relatório de análise de risco não compreende declaração ou garantia relativa à exatidão das informações fornecidas pelo órgão de origem.

## 2. ESCOPO

Trata-se de análise de risco iniciada de ofício por esta Secretaria Executiva, via processo SGPE SIG n. 161/2020, em função da veiculação de matéria midiática noticiando a existência de supostos “atos de retaliação política e violação da atividade profissional” que teriam sido praticados pela Diretoria da SCGás contra o advogado Leandro Ribeiro Maciel.

Conforme consta dos autos (pg. 4), a SIG solicitou, por meio do Ofício 0172/2020-SIG, esclarecimentos sobre a notícia, bem como cópia de eventual advertência verbal ou outra penalidade que pudesse ter sido aplicada ao advogado, incluindo informações sobre o procedimento adotado.

Em resposta (pg. 8/11), a SCGás informou que o advogado Leandro Ribeiro Maciel foi **advertido verbalmente** no dia 04/08/2020, **por ter participado de entrevista de programa jornalístico, ao vivo, em horário de expediente**. Do que se



depreende dos autos, a advertência foi proferida em reunião privada, sem qualquer tipo de exposição do referido advogado.

Em resposta à sanção aplicada, o advogado encaminhou e-mail aos seus superiores hierárquicos, contestando a penalidade que lhe foi aplicada, “com cópia para o Sindicato dos Advogados, para a Comissão de Prerrogativas da OAB/SC, para a Intersindical e para a empregada eleita representante dos empregados no Conselho de Administração”.

Nas razões deduzidas na defesa (pg. 12/15), o advogado Leandro Maciel suscitou dúvida a respeito da interpretação do Manual do Home Office, discordando da advertência referente a execução de atividades particulares dentro do regime de teletrabalho. Alegou que o documento disciplina que as atividades deveriam ser realizadas sob demanda “por tarefas previamente validadas e/ou posteriormente demandadas”. Afirmou que a penalidade seria uma punição persecutória, “incabível, atentatória contra o exercício da advocacia e violadora das prerrogativas profissionais da [...] categoria” e que alertara “para o fato de que seria levado às entidades sindicais e, dado o momento, também da Assembleia Legislativa e demais Poderes, por compreender o ato a prática de desvio de finalidade”. Aduziu, ainda, que o ato punitivo teria o intuito de manchar sua ficha funcional e sua reputação, para impedir que assumisse o cargo de Diretor para o qual teria sido eleito. Por fim, alegou que a sanção seria decorrente de perseguição de natureza política em “benefício de defesa política do senhor Governador do Estado, a seu mando ou para agradá-lo”. Solicitou, por fim, a imediata revogação do ato punitivo.

Diante das alegações apresentadas, a gestora imediata do advogado Leandro Maciel respondeu, por e-mail, com cópia à Diretoria da empresa, que a advertência não possuía o objetivo de atingir a reputação do empregado, nem possuía intuito político ou perseguição de qualquer natureza. Informou que, em razão da dúvida suscitada quanto à orientação contida no Manual do Home Office, **decidiu por revogar a advertência aplicada. Por fim, destacou que o pedido de reconsideração apresentado pelo empregado deveria ter sido encaminhado ao Diretor da área, à Diretoria Executiva ou ao Comitê de Conduta e Integridade, mas jamais a pessoas externas à empresa.**



Ato subsequente, o Diretor Presidente solicitou à Gerência de Recursos Humanos que, com a revogação da advertência verbal, fosse registrada uma advertência por escrito, em caráter pedagógico, “diante das acusações inverídicas, ameaças e atitudes do empregado Leandro Maciel, expondo inclusive a imagem da empresa à pessoas estranhas a Companhia”.

A advertência escrita foi aplicada em decorrência do envio de e-mail com cópia a pessoas externas à Companhia, na realização de ameaças à gestora imediata do advogado, com a promessa de que o assunto seria levado às entidades sindicais, à Assembleia Legislativa e demais poderes, além da imprensa, bem como na realização de afirmações inverídicas, tudo com base no artigo 482, alíneas b, h e k da CLT e no artigo 15, §1º, alíneas a, b, c, d, f, k do Código de Conduta e Integridade da SCGás. Vale destacar que a advertência escrita não teve relação com a entrevista concedida pelo advogado Leandro Maciel, mas com a sua postura frente à advertência verbal que lhe foi aplicada.

Em novo e-mail datado de 07 de agosto de 2020, o sr. Leandro insistiu que a advertência verbal havia sido realizada por “ordem superior”, que os motivos para a revogação “deverão ser melhor enfrentados no contraste com os demais fatos”, que o Comitê de Integridade é frágil para análise de denúncias envolvendo prática de assédio e dano moral continuado, por ser constituído apenas de empregados. Reiterou que não cometeu qualquer falta disciplinar, que não há previsão legal e normativa de apresentação de recurso ao Comitê de Integridade e que houve violação da sua prerrogativa profissional.

Diante do cenário exposto, os fatos considerados para a análise de riscos foram os seguintes:

**Evento 1:** Dúvida sobre o conteúdo do Manual de Home Office produzido pela SCGás

**Evento 2:** Advertência verbal em razão de suposto descumprimento de norma interna

**Evento 3:** Advertência formal em razão do Evento 02



**Evento 4:** Acusação de assédio moral, retaliação e violação de prerrogativa profissional

### 3. ANÁLISE DE RISCOS

#### Evento 01 – Dúvida sobre o conteúdo do Manual de Home Office produzido pela SCGás

Como esclarecido na resposta enviada pela SCGás, as orientações encaminhadas pela empresa continuam previsão expressa no sentido que “*Durante o período de home office o colaborador deve estar disponível, **durante o horário de expediente da Companhia***” (fls. 18). Em complemento, o documento previa que não seria realizado registro de ponto, mas seria “***considerada a jornada normal***” e, ainda, que “***o regime de home office somente muda o ambiente de trabalho, devendo ser mantidas e seguidas todas as regras e normas da Companhia, que permanecem vigentes***” (fls. 19).

A SCGás elaborou um “Manual de Home Office”, com diretrizes expressas a serem seguidas pelos colaboradores. Destaca-se, do documento, as seguintes orientações:

Durante o período excepcional de trabalho em home office não será feito controle de jornada, pelo que não terá incidência de jornada extraordinária.

O controle do **trabalho** será feito por tarefas previamente validadas e/ou posteriormente demandadas pelo gestor.

O gestor poderá solicitar, a qualquer tempo informações sobre o andamento das tarefas ou apresentar novas tarefas a serem realizadas pelo colaborador.

[...] **Durante o período de trabalho em home office, o empregado deve manter disponível meios de comunicação (whatsapp, por exemplo), bem como estar respondendo a e-mails** (fls. 21-22). (grifos acrescidos)



Resta bastante evidente, do documento enviado aos colaboradores da SCGás, que o regime de trabalho em home office não dispensaria os empregados do cumprimento da jornada de trabalho - ainda que não estivesse sendo realizado controle de ponto. O documento esclarece que o controle do *trabalho*, das *entregas* realizadas pelos empregados, será feito por meio de demandas, mas deixa bastante claro que a SCGás esperava que seus colaboradores estivessem disponíveis durante o período de trabalho, ou seja, durante a jornada de trabalho, em home office.

É desarrazoado sustentar que a pessoa que participa de atividades particulares permanece disponível caso seja demanda pela empresa. Mesmo em uma consulta médica em que o sujeito leva o telefone celular, permanece conectado ao whatsapp e monitorando e-mail, é evidente que a capacidade de resposta fica comprometida. Basta imaginar hipótese em que o colaborador seja convocado para uma reunião de emergência. Soa inclusive ingênuo argumentar que, em situações como essa, o colaborador permaneceria à disposição da empresa. Por outro lado, é de se esperar que o empregado em trabalho remoto esteja a postos, dentro da jornada regular, caso venha a ser demandado.

O que se depreende da leitura do documento veiculado pela SCGás é que o empregado que precisasse se ausentar para qualquer atividade extraprofissional (consulta médica, participação em eventos, concessão de entrevistas, etc) deveria **solicitar prévia autorização ao seu gestor ou, no mínimo, comunicar-lhe que não estaria disponível, por mais reduzido que fosse o período.**

De toda sorte, é preciso reconhecer que há razoável margem de dúvida quanto ao comando exarado. É bem verdade que a necessidade de isolamento decorrente da pandemia de Covid-19 é fenômeno recente, que ainda não foi devidamente amadurecido pela jurisprudência e pela doutrina, o que não permite fornecer uma interpretação precisa sobre o regime de home office. Diante da dúvida, depreende-se prudente a decisão da SCGás ao revogar a penalidade de advertência verbal que foi aplicada ao advogado Leandro Maciel.

Mas, é preciso registrar que a abertura semântica do documento e a possibilidade de interpretação ambígua sobre o cumprimento da jornada de trabalho representam risco de integridade. Como medida de mitigação, recomenda-





se que o documento seja reeditado e reencaminhado aos colaboradores, com orientações expressas acerca da jornada de trabalho e do controle de produtividade, sempre em observância aos limites consignados na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Esta medida é recomendada meramente para segurança da companhia e que nenhum outro colaborador venha a utilizar a circunstância como balizadora para descumprir sua jornada e compromissos profissionais.

Por fim, vale a ressalva de que alegada violação de prerrogativa profissional não se aplica à hipótese, como tentou fazer crer o funcionário, uma vez que concessão de entrevista para veículo de imprensa, sobretudo em horário de trabalho, não se enquadra em nenhuma das hipóteses descritas nos artigos 6º e 7º da Lei n. 8.906/1994, tratando-se de mera conveniência do referido advogado.

## Evento 02 – Aplicação da penalidade de advertência verbal

O artigo 30 do Código de Conduta da SCGás elenca as penalidades cabíveis em caso de infrações praticadas pelos colaboradores, respeitado o contraditório e a ampla defesa. A alínea “a” esclarece que a **advertência verbal** constitui uma **penalidade disciplinar branda**, que tem por objetivo “avisar o autor da falta disciplinar cometida e **alertá-lo para a necessidade de mudar o seu comportamento**”.

Tendo em vista a situação narrada, a aplicação de penalidade branda ao advogado Leandro Maciel se entremostra razoável, sob a premissa de que teria havido descumprimento das orientações consignadas no Manual de Home Office - a despeito de se reconhecer a existência de dúvida quanto à orientação. Dessa forma, não se vislumbra risco de excesso, sob a perspectiva da integridade e governança.

## Evento 03 – Aplicação da penalidade de advertência escrita

Conforme consta dos autos, o advogado Leandro Maciel desbordou do seu direito de defesa, **ao encaminhar correspondência eletrônica questionando a penalidade não apenas à Diretoria da SCGás, mas a membros externos, incluindo o Sindicato dos Advogados, a Comissão de Prerrogativas da OAB/SC e a**



**Intersindical.** Não bastasse, o empregado noticiou a deliberação interna da SCGás à imprensa, formulando acusação de que estaria sofrendo retaliações políticas por supostamente ser “um dos autores intelectuais” de um dos pedidos de impeachment direcionados ao Governador do Estado. A notícia, datada do dia 05/08/2020, foi veiculada na mesma data do envio do e-mail (fls. 12), com o seguinte teor:



### Perseguição

Um dos autores intelectuais do pedido de impeachment contra o governador, Carlos Moisés da Silva (PSL); vice-governadora, Daniela Reinehr (sem partido) e do secretário de Estado da Administração, José Eduardo Tasca, foi alvo de retaliação. Leandro Ribeiro Maciel, é advogado concursado da SC Gás. Ele sofreu uma advertência verbal por ter participado do **SCemDebate**, programa apresentado todas as segundas e sextas aqui no **SCemPauta**. Ontem a assessora jurídica da companhia, Juliana Pfau, ligou para Maciel e informou que ele estava recebendo uma advertência verbal, pois no horário do programa deveria estar à disposição da SC Gás. Vale lembrar que tanto Maciel, como os seus colegas estão em regime de home office, sem controle de jornada e com a atuação sob demanda, nos termos do Documento “Manual de Home Office”, emitido pela própria empresa e que norteia as relações durante o período de exceção. O que aconteceu de fato, foi o uso da máquina pública, da SC Gás como um instrumento pelo Governo do Estado, para perseguir o assessor por causa do pedido de impeachment. Esse governo tem um comportamento lamentável.

A postura do empregado, ao divulgar documentos internos da SCGás, representa violação ao dever de confidencialidade imposto pelo Código de Conduta da empresa, nos termos do artigo 11:

#### Art. 11 Confidencialidade

§1º Todos os dados e informações de clientes, empregados, acionistas, fornecedores e prestadores de serviço em poder da SCGÁS, que não estejam disponíveis para o público em geral, são sigilosos e não poderão ser revelados ou divulgados sem a devida autorização.

§2º São consideradas informações confidenciais:

[...] d. **Aquelas sobre empregados**, consultores, prestadores de serviços, representantes e prepostos, valores de remuneração ou



compensação, cadastros funcionais ou assemelhados, registros médicos ou registros de acidente do trabalho, **bem como quaisquer cópias ou registros destes, orais ou escritos, contidos em qualquer meio físico, que tenham sido, ou seja, direta ou indiretamente, fornecido ou divulgado aos membros da Empresa**, relativamente a ela, prestadores de serviços ou fornecedores;

§6º Os mobiliários, arquivos e computadores, **assim como comunicações, correio eletrônico, mensagens eletrônicas, mensagens de voz, registros e informações criadas em serviço e decorrentes do serviço, bem como todas as informações transmitidas, recebidas ou armazenadas nos sistemas, são bens de propriedade da Companhia.** (grifos acrescentados)

Além de violar o dever de confidencialidade que lhe foi imposto, o referido empregado formalizou uma série de graves acusações à Diretoria Executiva da SCGás e à sua superior hierárquica. A postura do empregado Leandro Maciel entremostra-se precipitada, eis que não aguardou sequer que fosse apreciado o pedido de “revogação do ato punitivo”, o que veio a ser deferido posteriormente. Nesse ponto específico, a conduta do empregado traduz uma segunda infração ao Código de Conduta da SCGás, mais especificamente ao artigo 17, que define como conflito de interesse as seguintes atividades:

Art. 17 Conflito de Interesses, Atos de Corrupção e Fraudes

§1º É vedado ao corpo diretivo, gerencial, empregados, bem como todos os profissionais que realizam atividades em nome da SCGÁS:

[...]

r. **Prejudicar a reputação do corpo diretivo, gerencial e de empregados por meio de** julgamentos preconceituosos, falso testemunho, **informações não fundamentadas** ou qualquer outro subterfúgio;

s. Utilizar inadequadamente os meios de comunicação, tais como, telefone, internet e **correio eletrônico**, para transmitir conteúdos impróprios, inconvenientes e para **realizar serviços particulares**; (grifos acrescentados).

Reitera-se que as acusações verbalizadas pelo empregado não encontram respaldo nos documentos e nos fatos descritos nos autos. Ao contrário, traduzem uma percepção particular do advogado. Assim, a formalização das acusações junto à imprensa, antes mesmo que o pedido de revogação da penalidade tivesse sido



apreciado, se enquadra na conduta descrita na alínea “r” do §1º do artigo 17 do Código de Conduta da SCGás, na medida em que traduz prejuízo à reputação do corpo diretivo por meio de informações não fundamentadas.

Por estas razões, entende-se razoável a aplicação de advertência escrita, com caráter pedagógico, sob a alegação de violação às alíneas b, h e k do artigo 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas, bem como às alíneas a, b, c, d, f e k do §1º do artigo 15 do Código de Conduta da SCGás. Vale destacar, quanto a esse ponto, que não é esperado do colaborador que formalize ameaças à empresa e que atente contra a honra dos colegas de trabalho, sobretudo quando há oportunidade de resolução de eventuais divergências internamente.

A aplicação da penalidade torna-se ainda mais justificável, sob a perspectiva da integridade e governança, diante da recusa do empregado em comparecer à reunião para a qual foi convocado. Diante do exposto, a aplicação de advertência escrito não representa risco de integridade e governança, eis que justificada pelos fatos descritos nos autos.

#### 4. CONCLUSÃO

De uma forma geral, entende-se que a situação analisada apresenta risco de integridade e governança à SCPAr não em decorrência das penalidades aplicadas ou do tratamento dispensado ao empregado, mas em relação à aparente falta de conhecimento das normas éticas previstas no acervo de compliance da Companhia. Ante essa circunstância, convém sejam ministrados treinamentos recorrentes para o fortalecimento dos princípios de integridade em todos os níveis hierárquicos.

Ante o exposto, entende-se como concluída a etapa de análise dos riscos de integridade e governança, cujo resultado consta do quadro abaixo:

Evento	Riscos	Recomendação	Nível de Criticidade
<b>Evento 01 - Dúvida sobre o conteúdo do</b>	Risco de integridade e governança	Que o Manual de Home Office seja revisto, para	Médio



Manual de Home Office produzido pela SCGás		evitar orientações ambíguas, especialmente com relação à jornada de trabalho.	
Eventos 02 e 03- Aplicação de advertência verbal e escrita	Risco de integridade e governança	Necessidade de treinamento atual do Código de Conduta da SCGás para fazer referência às normas internas que disciplinam a apuração de infrações ou, na ausência destas, para incluir tais informações no próprio Código.  Emissão de orientação específica ao advogado da Companhia acerca dos riscos de integridade em relação ao corpo diretivo e a divulgação não autorizada de documentos internos.	Alto

Por derradeiro, registra-se que o presente relatório ou resultado da avaliação de risco tem por objetivo servir de referência para gerenciamento de risco, sem comprometer ou interferir o juízo discricionário da autoridade da respectiva pasta.

Este relatório foi finalizado no dia 19 de outubro de 2020, com 13 laudas.

Laira Carolina Custódio  
**Gerente de Integridade**

Fernanda Santos Schramm  
**Diretora de Integridade e Governança**

Naiara Czarnobai Augusto  
**Secretária Executiva de Integridade e Governança**



Código - 734800

**Nº Protocolo/Ano: 38753/2021**

**Data: 27/04/2021**

**Assunto: Pedido de Representação Disciplinar – art. 57 do Código de Ética e Disciplina**

**Atendente: FABRICIO MENDES DOS SANTOS**

**DADOS CADASTRAIS**

REQUERENTE: FABRICIO MENDES DOS SANTOS

REFERIDO A:

OAB/CPF: 9683/822.974.019-49

ENDEREÇO: Rua Jerônimo Coelho, 280

BAIRRO: Centro

CIDADE / ESTADO: FLORIANÓPOLIS/SC

TELEFONE: (48) 3225-1050 / (48) 3222-4932

CEP: 88010-030

OBSERVAÇÃO:



**PEDIDO DE REPRESENTAÇÃO Nº: 356/2021**  
**REPRESENTANTE: COMPANHIA DE GÁS DE SANTA CATARINA-SCGÁS**  
**REPRESENTADO: LEANDRO RIBEIRO MACIEL OAB/SC 17849**

Trata-se de expediente enviado a esta Seccional ante a suposta violação, pelo(as) Representado(a)s, aos preceitos éticos e/ou disciplinares. Com efeito, o presente encontra-se em fase de admissibilidade. Assim, por aplicação ao princípio da economia processual, celeridade e instrumentalidade, leva-se ao conhecimento do(as) Representado (as) a existência desta representação, para que apresente, querendo, os pertinentes esclarecimentos. De outro vértice, oportuno registrar que não se trata de defesa prévia, a ser apresentada em fase posterior, caso o presente expediente resulte em processo ético-disciplinar.

De conformidade com o estatuído no art. 72 do Estatuto da Advocacia e da OAB c/c art. 58, parágrafo 7º do Código de Ética e Disciplina, **determina-se que seja(m) notificado(as) o(as) Representado(as) para, querendo, manifestar-se no prazo de 15 dias.** Após, com ou sem manifestação, venham os documentos conclusos para análise e decisão acerca da admissibilidade da representação, ciente o(as) representado(as) que esta manifestação preliminar não tem eficácia de defesa prévia, eis que o pedido de representação ainda não foi recebido e atuado.

Florianópolis, 27 de abril de 2021.

  
**LUCIANE REGINA MORTARI ZECHINI**  
Secretária Geral Adjunta



# DIÁRIO ELETRÔNICO

## Ordem dos Advogados do Brasil



Ano III N.º 588 | quarta-feira, 28 de abril de 2021 | Página: 59

**Estatuto da Advocacia e da OAB (Lei n. 8.906/94):** “Art. 69. ... § 2º No caso de atos, notificações e decisões divulgados por meio do Diário Eletrônico da Ordem dos Advogados do Brasil, o prazo terá início no primeiro dia útil seguinte à publicação, assim considerada o primeiro dia útil seguinte ao da disponibilização da informação no Diário.”

Processo nº 00356/2021 - REPRESENTAÇÃO  
Situação: Arquivado - Último andamento: ARQUIVADO  
Usuário: LEANDRO RIBEIRO MACIEL - Data: 24/02/2022 13:14:29

## Conselho Seccional - Santa Catarina

Santa Catarina, data da disponibilização: 28/04/2021

### TRIBUNAL DE ÉTICA E DISCIPLINA

#### MANIFESTAÇÃO

#### ESCLARECIMENTOS PRELIMINARES

A Ordem dos Advogados do Brasil Seccional de Santa Catarina notifica os advogados a seguir relacionados para que, no prazo de quinze dias úteis, prestem seus esclarecimentos preliminares nos processos em referência; os autos podem ser consultados pelo site da OAB/SC: Serviços, Área do Advogado, Acesso Sistema ou disponibilizado por e-mail, mediante pedido formulado com a devida identificação do requerente (e-mail: [rodolfoted@oab-sc.org.br](mailto:rodolfoted@oab-sc.org.br)). Tendo em vista que o processo é digital, os esclarecimentos preliminares e requerimentos deverão ser, obrigatoriamente, realizados pelo protocolo eletrônico no site: Serviços, Requerimento On-line (Provimento nº 176/2017-CF, art. 2º).

**Pedido de representação:** 305/2021, **Requerente:** José Maria da Silva e **Requerida:** Graciele Aparecida Scheffer OAB/SC 26078 (Adv. Graciele Aparecida Scheffer OAB/SC 26078). **Pedido de representação:** 306/2021, **Requerente:** Nilceu de Matos e **Requerido:** Adilson Daltoé OAB/SC 28179 (Adv. Adilson Daltoé OAB/SC 28179). **Pedido de representação:** 313/2021, **Requerente:** Cassio Temoteo da Costa OAB/SC 32714 (Adv. Cassio Temoteo da Costa OAB/SC 32714) e **Requeridos:** Leonardo Elias Bittencourt OAB/SC 9815 e Yalli Rauber Von Filsa OAB 49769 (Adv. Leonardo Elias Bittencourt OAB/SC 9815 e Yalli Rauber Von Filsa OAB 49769). **Pedido de representação:** 314/2021, **Requerente:** Tribunal de Justiça Vara Única da Comarca de São Lourenço do Oeste SC e **Requerido:** Rosicler Telles OAB/SC 36692 (Adv. Rosicler Telles OAB/SC 36692). **Pedido de representação:** 318/2021, **Requerente:** Priscila Vidal e **Requerido:** Grei Marcus Morais OAB/SC 11365 (Adv. Grei Marcus Morais OAB/SC 11365). **Pedido de representação:** 321/2021, **Requerente:** Murilo Rosa e **Requerente:** Eloisa Zanin da Silva OAB/SC 46755 (Adv. Eloisa Zanin da Silva OAB/SC 46755). **Pedido de representação:** 322/2021, **Requerente:** Sindicato dos Policiais Civis de Santa Catarina-Sinpol e **Requeridos:** Fernando Santos da Silva OAB/SC 18423 e Grace Santos da Silva OAB/SC 14101 (Adv. Fernando Santos da Silva OAB/SC 18423 e Grace Santos da Silva OAB/SC 14101). **Pedido de representação:** 326/2021, **Requerente:** Vaff Engenharia Ltda e **Requerido:** Luís Filipe Hansen OAB/SC 32942 (Adv. Luís Filipe Hansen OAB/SC 32942). **Pedido de representação:** 330/2021, **Requerente:** Geneci Pires da Silva e **Requerido:** Denesio Dolasio Baixo OAB/SC 15548 (Adv.



Denesio Dolasio Baixo OAB/SC 15548). **Pedido de representação:** 337/2021, **Requerente:** Corregedoria do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região e **Requerido:** Angelo Sacomori OAB/SC 3371 (Adv. Angelo Sacomori OAB/SC 3371). **Pedido de representação:** 343/2021, **Requerente:** OAB/SC “Ex Officio” Por Comunicação da Vara do Trabalho de Xanxerê/SC e **Requerido:** Jackson Agazzi OAB/SC 36985 (Adv. Jackson Agazzi OAB/SC 36985). **Pedido de representação:** 344/2021, **Requerente:** Moriarti Bortolini e **Requerido:** Tiago Somensi OAB/SC 34166 (Adv. Tiago Somensi OAB/SC 34166). **Pedido de representação:** 351/2021, **Requerente:** Companhia de Gás de Santa Catarina- SCGÁS e **Requerido:** Leandro Ribeiro Maciel OAB/SC 17849 (Adv. Leandro Ribeiro Maciel OAB/SC 17849). **Pedido de representação:** 352/2021, **Requerente:** Bruno Aurelio Campos Faquinha e **Requerido:** Rafael Trento Ribeiro OAB/SC 32001 (Adv. Rafael Trento Ribeiro OAB/SC 32001). **Pedido de representação:** 336/2021, **Requerente:** Vara de Execuções Contra a Fazenda Pública e Precatórios Comarca Capital e **Requerida:** Neusi de Quadros Grüdtner OAB/SC 43012 (Adv. Neusi de Quadros Grüdtner OAB/SC 43012). **Pedido de representação:** 355/2021, **Requerente:** Companhia de Gás de Santa Catarina- SCGÁS e **Requerido:** Leandro Ribeiro Maciel OAB/SC 17849 (Adv. Leandro Ribeiro Maciel OAB/SC 17849). **Pedido de representação:** 356/2021, **Requerente:** Companhia de Gás de Santa Catarina- SCGÁS e **Requerido:** Leandro Ribeiro Maciel OAB/SC 17849 (Adv. Leandro Ribeiro Maciel OAB/SC 17849). **Pedido de representação:** 357/2021, **Requerente:** Companhia de Gás de Santa Catarina- SCGÁS e **Requerido:** Leandro Ribeiro Maciel OAB/SC 17849 (Adv. Leandro Ribeiro Maciel OAB/SC 17849). **Pedido de representação:** 354/2021, **Requerente:** Coordenadoria das Comissões da OAB/SC e **Requerido:** Rafael Pierozan OAB/SC 16217 e Roberto Carlos Castagnaro OAB/SC 8316 (Adv. Rafael Pierozan OAB/SC 16217 e Roberto Carlos Castagnaro OAB/SC 8316).

---

Documento assinado digitalmente conforme MP nº2.200-2 de 24/08/2001, que instituiu a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil

## TED OAB/SC

---

**De:** TED OAB/SC <rodolfoted@oab-sc.org.br>  
**Enviado em:** quarta-feira, 28 de abril de 2021 11:53  
**Para:** 'leaomaciel@gmail.com'  
**Assunto:** NOTIFICAÇÃO - ESCLARECIMENTOS PRELIMINARES  
**Anexos:** 356-2021.pdf

**Prioridade:** Alta

A/C Dr. Leandro Ribeiro Maciel

Senhor(a) Advogado(a)

De ordem do Senhor Presidente, notifico-lhe(s) para no prazo de 15 (quinze) dias, contados a partir do primeiro dia útil após a notificação (art. 69, § 1º, EOAB, Lei 8906/94), apresentar ESCLARECIMENTOS PRELIMINARES frente aos fatos narrados no **Pedido de representação nº 356/2021** protocolizado e registrado nesta Seccional em desfavor de Vossa Senhoria. Salienta-se que a referida petição de esclarecimento poderá estar acompanhada de documentos.

Os esclarecimentos preliminares deverão ser protocolado de forma digital no endereço do site: <https://servicos.oab-sc.org.br/hbconselhos/pgsRequerimento/SelecionaRequerimento.aspx>,

A cópia integral dos autos segue anexa neste e-mail.

### Rodolfo Pereira de Sousa

Tribunal de Ética e Disciplina  
OAB/SC  
Telefone: (48) 3239-3553



## AO TRIBUNAL DE ÉTICA E DISCIPLINA DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL SEÇÃO SANTA CATARINA

*Autos dos Pedidos de Representação de numeração nº  
351/2021, 355/2021, 356/2021 e 357/2021*

**LEANDRO RIBEIRO MACIEL**, brasileiro, casado, empregado da estatal Companhia de Gás de Santa Catarina - SCGÁS, ocupante do cargo de **advogado** concursado, inscrito na OAB/SC sob nº 17.849, regular com as obrigações junto à Tesouraria desta entidade, residente e domiciliado nesta cidade de Florianópolis/SC, na cidade de na Estrada Cristóvão Machado de Campos nº 1341, Vargem Grande, CEP 88052-600, vem perante este Egrégio Tribunal de Ética da OAB/SC, apresentar **esclarecimentos preliminares** à representação apresentada por COMPANHIA DE GÁS DE SANTA CATARINA - SCGÁS, dizendo e requerendo o que segue:

### 1 - DA TEMPESTIVIDADE

No dia 28 de abril de 2021, o advogado Leandro Ribeiro Maciel recebeu 4 notificações do Tribunal de Ética e Disciplina, para apresentar informações no prazo de 15 (quinze) dias, sendo elas relativas aos Pedidos de Representação de numeração nº 351/2021, 355/2021, 356/2021 e 357/2021, cujos assuntos respectivos serão a seguir tratados, no título 2, Mérito.

Como a ciência da notificação ocorreu no dia 28 de abril, temos que o prazo para a apresentação de manifestação expirará somente no dia **19 de maio de 2021**.

Assim, temos por tempestiva a manifestação que se apresenta na presente data.

### 2 - DO MÉRITO

Senhores colegas advogados que integram o Tribunal de Ética e Disciplina da OAB – Seção de Santa Catarina,

No dia 27 de abril de 2021, a representante SCGÁS ingressou com nada mais nada menos do que **4 (quatro) representações** contra o advogado e empregado representado, Dr. Leandro Ribeiro Maciel, fracionando as matérias que já são objeto de um *Inquérito de Apuração de Falta Grave – IAFG* (0000889-81.2020.5.12.0037), ajuizado pela SCGÁS contra o empregado no dia 14 de dezembro de 2020, e da *reconvenção* operada por este em face da SCGÁS, ambos em trâmite perante a 7ª Vara do Trabalho de Florianópolis.

Primeiramente, temos que as acusações trazidas à OAB representam atos de total “desespero” processual e, de forma aparente, não possuem outro intuito senão o de causar tumulto, de denegrir a imagem do representado e criar um clima de animosidade entre um advogado honesto, destacado e combativo e a diretoria da estatal, para o qual foi eleito representante dos empregados.

É que todos os temas tratados pela SCGÁS nessas representações já foram respondidos à 7ª Vara do Trabalho (0000889-81.2020.5.12.0037), que em breve realizará a instrução com a oitiva de testemunhas e sentenciará o inquérito e sua reconvenção.

Neles, foram juntados pela defesa do empregado representado, Dr. Leandro Ribeiro Maciel, uma série de documentos que atestam que o Diretor Presidente da SCGÁS está apenas criando factoides com o claro intuito de causar prejuízo à imagem do empregado, para que ele não possa concorrer novamente ao cargo de diretor representante dos empregados, para o qual já foi eleito com 46 (quarenta e seis) votos, no dia 18 de dezembro de 2018.

Existem outras razões que estão contidas na contestação do IAFG e peças que o integram, como a notícia de assédio sexual e pedido de providências, apresentada pelo advogado Leandro Ribeiro Maciel à Diretoria Executiva, em que é narrado o assédio a colegas de trabalho por alto membro do escalão da Companhia (IAFG – Fls. 1081-1085)

---

De: Leandro Ribeiro Maciel  
Enviada em: terça-feira, 12 de fevereiro de 2019 14:38  
Para: Luciano Porto  
Assunto: Assédio Sexual - Pedido de encaminhamentos

Senhor Assessor Jurídico,

No dia 28 de janeiro passado, na qualidade de empregado eleito para a representação dos empregados junto à Diretoria Executiva da SCGÁS, tomei conhecimento da ocorrência de episódios envolvendo assédio sexual no âmbito da SCGÁS, praticados em diversas datas e contra algumas empregadas da empresa, situação essa que me levou a travar uma profunda reflexão até decidir pelo pedido de encaminhamento formal da matéria, a fim de que seja dado início às discussões sobre tão importante tema.

Diante da delicadeza e dos cuidados que a matéria requer, aproveitei para consultar outros colegas da empresa, os quais confirmaram saber dos episódios, que já teriam sido inclusive tratados internamente no âmbito da Gerência de Recursos Humanos, mas que sem qualquer efetividade conhecida, ao menos desse empregado.

Adotei o cuidado de conversar e ouvir pessoalmente os argumentos apresentados pelas vítimas do assédio sexual, que narraram como os fatos ocorreram, sobre os desdobramentos, sobre a perseguição que alegaram ter sofrido e também sobre a possível falta de apoio para a tomada de efetivas providências pela empresa, assim como também com os colegas que deram suporte emocional para as vítimas, nossas colega de trabalho.

Por ora, os nomes da vítima e da pessoa a quem se atribuiu as condutas de assédio serão omitidos neste documentos, seja para a preservação das empregadas, seja para a proteção da própria Companhia, a vista de se tratar o acusado assediador de pessoa com posição de destaque na gestão na empresa, e também porque os fatos, segundo as vítimas, já seriam do conhecimento da nossa gerência de recursos humanos (assediador e assediadas).

Também foram narrados por outras colegas mulheres a ocorrência de um número considerável de casos na empresa que poderiam configurar a conduta do assédio sexual, o que demandará um cuidado todo especial para o trato com a matéria e a realização de campanhas de prevenção e esclarecimentos pela CIPA/SCGÁS, com o intuito de esclarecer aos nossos colegas sobre essa prática e para prevenir a ocorrência de novos episódios.

Não menos importante também é dizer que a apuração dos fatos deve preservar a segurança e a intimidade das vítimas e igualmente garantir o direito de defesa daqueles que forem apontados como seus

O texto acima é um pequeno trecho da mensagem, que se encontra anexada integralmente ao IAFG, ajuizado pela SCGÁS (entenda-se Diretor Presidente) em retaliação à conduta ética e proba do Dr. Leandro Ribeiro Maciel.

Com o intuito de não tumultuar esses 4 (quatro) pedidos de representação apresentados pela Companhia, com o envio de mais de 100Mb de cópias de petições e documentos para cada uma delas, os pedidos de representação apresentados com mais de 100Mb de petições e documentos processos com a juntada desses infinitos procedimentos de que tem se utilizado a representante para continuar perseguindo o empregado advogado, usamos depositar no link abaixo, em pasta do Google Drive, todas as representações intentadas pela autora no último dia 27 de abril, as quais acreditamos que já devem estar ao alcance do relator. Também se encontra no link a cópia integral do IAFG, que ocupa mais 100Mb de espaço em disco.

<https://drive.google.com/drive/folders/16uMv17Hz7wJQy6tL8ohKLU8dls2wBSBT?usp=sharing>

Abaixo, seque a tabela com a indicação do que se trata cada um dos pedidos de representação.

Processo	Objeto e indicação da peça em que está localizada a defesa do representado, no IAFG 0000889-81.2020.5.12.0037
351/2021	<p><b>Acusação da SCGÁS na representação:</b>            - Responder a e-mail da Secretaria de Estado da Casa Civil.</p> <p><b>Acusação da SCGÁS no IAFG, de idêntico conteúdo ao da representação:</b>            -A acusação de idêntico conteúdo ao da representação se encontra às fls. 18 a 23 do IAFG. <b>Anexo 2</b></p> <p><b>Defesa do representado Leandro no IAFG:</b>            A defesa do representado sobre esse objeto se encontra às fls. 687-688 do IAFG. – <b>Anexo 3</b></p>
355/2021	<p><b>Acusação da SCGÁS na representação:</b>            - Entrar na SCGÁS fora dos horários ordinários de trabalho, para o qual jamais houve qualquer proibição.</p> <p><b>Acusação da SCGÁS no IAFG, de idêntico conteúdo ao da representação:</b>            - A acusação de idêntico conteúdo ao da representação se encontra às fls. 5 a 9 do IAFG. <b>Anexo 2</b></p> <p><b>Defesa do representado Leandro no IAFG:</b>            A defesa do representado sobre esse objeto se encontra às fls. 569 a 666 do IAFG. <b>Anexo 3</b></p>
356/2021	<p><b>Acusação da SCGÁS na representação:</b>            - Acusar a sua chefe de perseguidora política. Processo de idêntico conteúdo ao processo 667-2020, que já teve a admissibilidade negada pela OAB.</p> <p><b>Acusação da SCGÁS no IAFG, de idêntico conteúdo ao da representação:</b>            - Não há essa acusação da SCGÁS no IAFG.</p> <p><b>Defesa do representado Leandro no IAFG:</b>            Esse tema foi tratado na reconvenção apresentada por Leandro Ribeiro Maciel nos autos do IAFG, às fls. 1690 a 1695 (páginas 8 a 13 da reconvenção). <b>Anexo 4</b></p> <p>A advogada Juliana Azevedo Pfau ingressou na OAB com representação de igual conteúdo, tombada sob nº 667/2020, a qual teve a <b>negada admissibilidade</b> pela OAB, ao argumento de que os fatos narrados não constituíam infração disciplinar. <b>O processo se encontra arquivado em definitivo, Anexo 9</b>, com cópia integral em:  <a href="https://drive.google.com/drive/folders/16uMv17Hz7wJQy6tL8ohKLU8dls2wBSBT?usp=sharing">https://drive.google.com/drive/folders/16uMv17Hz7wJQy6tL8ohKLU8dls2wBSBT?usp=sharing</a></p>
357/2021	<p><b>Acusação da SCGÁS na representação:</b>            Fazer a defesa de empregados perante a SCGÁS. (Os casos são aqueles do alcoolismo de uma colega, que o empregado réu pediu apenas informações à Diretoria Executiva, na qualidade de representante eleito pelos empregados, e o da correção de uma minuta de <u>licença não remunerada</u>, alcançada à colega Kelly Vasques, a pedido.</p> <p><b>Acusação da SCGÁS no IAFG, de idêntico conteúdo ao da representação:</b>            -A acusação de idêntico conteúdo ao da representação se encontra às fls. 15 a 18 do IAFG. <b>Anexo 2</b></p> <p><b>Defesa do representado Leandro no IAFG:</b>            A defesa do representado sobre esse objeto se encontra às fls. 681-687 do IAFG. <b>Anexo 3</b></p>

A defesa não tem dúvida alguma de que a autora está desesperadamente tentando fabricar uma sustentação de que a permanência do empregado réu na empresa seria inadmissível e que lhe traria prejuízos, ansiando por encontrar alguma instituição que eventualmente – por motivos desconhecidos – possa dar guarida à sua sanha persecutória, retaliativa e de pueril tese. A OAB não se presta para tanto e jamais se prestou.

A OAB não é o foro adequado para a discussão sobre questões relativas ao contrato de trabalho e sobre a interpretação sobre os regulamentos da representante e da sua relação com o representado.

Observe-se que empresa não juntou nada, absolutamente nenhuma acusação formal, por e-mail, termo de depoimento, enfim, qualquer documento que sustentasse as suas versões de que teria recebido “várias denúncias” contra o empregado réu, ora representado.

Que denúncia que nada! Não existe uma denúncia sequer, além daquelas fabricadas nos autos o IAFG e reconvenção, cujos fatos narrados foram distorcidos, mas que serão objeto de aquilatada valoração por ocasião da sentença.

“Fatiar” um inquérito de apuração de falta grave – procedimento judicial – e entregá-lo sob a forma de 4 (quatro) representações perante a OAB chega a beirar o escárnio e o desrespeito. Não é de se descartar que o profissional que firmou as representações esteja recebendo a sua remuneração, de forma contratual, por peça processual protocolada, o que explicaria a coragem de protocolar 4 (quatro) representações, repita-se, 4 (quatro) representações em um único dia.

As afirmações apresentadas na contestação são falsas, portanto, estando devidamente os fatos explicados nos documentos arrolados ao final.

A Comissão de Ética e Disciplina da OAB tem mais o que fazer e o Dr. Leandro Ribeiro Maciel também.

### 3 - PEDIDOS

Assim, por tudo o que consta do processo, e sem mais delongas, passa o representado a requerer:

**a)** O recebimento desses esclarecimentos preliminares e que seja determinada a autuação dos Pedidos de Representação de numeração nº 351/2021, 355/2021, 356/2021 e 357/2021 em um único processo, a fim de que suas admissibilidades sejam conjuntamente analisadas sob a forma de *representação única* e que a prevenção se dê pelo primeiro pedido autuado – 351/2021.

**b)** o arquivamento de todas as representações apresentada pela SCGÁS, seja porque os fatos por ela apresentados não constituem infração disciplinar por parte do representado, seja porque tais fatos já estão sendo tratados nos autos do Inquérito de Apuração de Falta Grave de número 0000889-81.2020.5.12.0037, em trâmite perante a 7ª Vara do Trabalho de Florianópolis.

**c)** Que os documentos constantes do link <https://drive.google.com/drive/folders/16uMv17Hz7wJQy6tL8ohKLU8dls2wBSBT?usp=sharing>, integrado pelos arquivos abaixo, passem a fazer parte integrante e indissociável da presente manifestação prévia, podendo ser baixados da nuvem para a plataforma de processos da OAB, vez que o tamanho dos mesmos não comporta a anexação para tramitação nesta plataforma.

*Processo 667-2020 – NÃO ADMITIDO.pdf*

*Processo 951-2020.pdf*

*Processo 351-2020.pdf*

*Processo 355-2021.pdf*

*Processo 356-2021.pdf*

*Processo 357-2021.pdf*

*0000889-81.2020.5.12.0037 - IAFG*

**d)** No mérito, o julgamento de improcedência deste e de todos os demais pedidos de representação apresentados no dia 27 de abril de 2021 (351-2021, 355-2021, 356/2021 e 357/2021).

**e)** A apresentação, como prova, dos documentos arrolados ao final e aqueles constantes do link apontado no item “c”, acima.

**f)** A juntada do rol de testemunhas ao final, para o caso de necessidade de instrução probante, o que se admite meramente como remota hipótese, a vista dos documentos disponíveis para a solução da representação.

Pede juntada e deferimento dos pedidos.

Florianópolis, 19 de maio de 2021.

**Ana Carolina de Campos Holske**

Advogada – OAB SC023563

## ANEXOS

- Anexo 1.** Instrumento de Procuração
- Anexo 2.** Petição Inicial da SCGÁS no IAFG
- Anexo 3.** Defesa do empregado no IAFG
- Anexo 4.** Reconvenção do empregado no IAFG
- Anexo 5.** Manifestação da SCGÁS sobre a contestação do empregado no IAFG
- Anexo 6.** Contestação da SCGÁS à reconvenção do empregado no IAFG
- Anexo 7.** Manifestação do empregado sobre a contestação da SCGÁS NA reconvenção do IAFG
- Anexo 8.** Manifestação do empregado sobre os documentos juntados pela SCGÁS na réplica do IAFG.
- Anexo 9.** Cópia da negativa de admissibilidade à representação 667-2020.
- Anexo 10.** Link de arquivos em nuvem para <https://drive.google.com/drive/folders/16uMv17Hz7wJQy6tL8ohKLU8dls2wBSBT?usp=sharing>, local onde estão depositados os seguintes documentos em arquivo PDF:

*Processo 667-2020 – NÃO ADMITIDO.pdf*

*Processo 951-2020.pdf*

*Processo 351-2020.pdf*

*Processo 355-2021.pdf*

*Processo 356-2021.pdf*

*Processo 357-2021.pdf*

*0000889-81.2020.5.12.0037 - IAFG*



## TESTEMUNHAS

**Valdete Aparecida Andrett** – Analista de Controladoria da SCGÁS

Fone: (48) 99989-1806

[valdete\\_andrett@hotmail.com](mailto:valdete_andrett@hotmail.com)

**Carlos Eduardo Schmidt Vieira** – Ex-Secretário Geral da SCGÁS

Fones (48) 99933-6610 e 99857-3741

[carllos.vieira@hotmail.com](mailto:carllos.vieira@hotmail.com)

**Ana Carolina Skiba** – Advogada da SCGÁS

Fone: (48) 99969-0601

[skiba07@hotmail.com](mailto:skiba07@hotmail.com)

**Marcelo Lula** – Jornalista e editor do SC em Pauta

Fone: (49) 98504-8148

[mlula.jornalista@gmail.com](mailto:mlula.jornalista@gmail.com)

**Ivan Cesar Ranzolin** – Advogado – OAB SC000860, Ex-Presidente da SCGÁS, Ex-Defensor Público Geral e Ex-Presidente do CIASC

Fone: (49) 98839-6318

[icranzolin@gmail.com](mailto:icranzolin@gmail.com)

# PROCURAÇÃO

## 1. OUTORGANTE;

**LEANDRO RIBEIRO MACIEL**, brasileiro, casado, advogado, inscrito na OAB SC017849, portador dos documentos de identidade RG n.º 7.950.589 – SSP/SC e CPF/MF n.º 620.282.190-68, residente e domiciliado na cidade de Florianópolis/SC, na Estrada Cristóvão Machado de Campos, 1341, Vargem Grande, CEP 88052-600.

## 2. OUTORGADOS

**LEANDRO RIBEIRO MACIEL**, brasileiro, casado, advogado, inscrição na OAB SC017849, portador dos documentos de identidade RG n.º 7.950.589 – SSP/SC e CPF/MF n.º 620.282.190-68, residente e domiciliado na cidade de Florianópolis/SC, na Estrada Cristóvão Machado de Campos, 1341, Vargem Grande, CEP 88052-600, e

**ANA CAROLINA DE CAMPOS HOLSKE**, Advogada, inscrição na OAB SC023563, e  
**IRINEU RAMOS FILHO**, Advogado, OAB/SC n.º. 6645,

## 3. PODERES

Os OUTORGANTES conferem aos OUTORGADOS os poderes da cláusula “AD NEGOTIA” e “AD JUDITIA”, habilitando-os a praticar todos os atos do processo judicial, em qualquer grau de jurisdição especialmente receberem e darem quitação, substabelecerem, desistirem da ação, transigirem e firmarem documentos, representar o outorgante em audiências, atuando conjunta ou separadamente, em especial, para atuar na defesa dos interesses do outorgante junto aos pedidos de representação tombados sob os números 351, 355, 356 e 357, em trâmite perante a Ordem dos Advogados do Brasil – Seção Santa Catarina..

Florianópolis, 19 de maio de 2021.

**Leandro Ribeiro Maciel**  
*Advogado – OAB SC017849*  
*CPF/MF 620.282.190-68*



EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ DA MMª \_\_\_\_\_ VARA DO  
TRABALHO DE FLORIANÓPOLIS/SC

**COMPANHIA DE GÁS DE SANTA CATARINA - SCGÁS,**

sociedade de economia mista, com sede na Rua Antônio Luz, nº. 255, Centro, Cidade de Florianópolis, Estado de Santa Catarina, inscrita no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica do Ministério da Fazenda sob o nº. 86.864.543/0001-72, e Inscrição Estadual nº 253.028.655, vem respeitosamente perante Vossa Excelência, por intermédio de seu(s) advogado(s) signatários, com endereço profissional na Rua Jerônimo Coelho, 280, sala 801, Centro, Florianópolis-SC, 88010-030, propor **AÇÃO DE INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE** contra **LEANDRO RIBEIRO MACIEL**, brasileiro, residente e domiciliado na Estrada Cristóvão Machado de Campos, nº 1.341, Bairro Vargem Grande, Florianópolis/SC, CEP 88052-600, pelos fatos e fundamentos que passa a expor:

**01. DOS DADOS CONTRATUAIS**

O Réu foi admitido pela Autora em 19-02-2008 para exercer a função de ANALISTA JURÍDICO SENIOR. Durante o contrato de trabalho com a parte Autora, o Réu foi cedido à Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina, pelo período de 2 anos, a contar de 05-12-2012, renovado o prazo para mais 2 anos, até 04-12-2016. Em 05-12-2016 ocorreu a cessão

✉ Rua Jerônimo Coelho, 280, Ed. Sudameris, sala 801, Centro, Florianópolis-SC - CEP 88010-030 ☎ (48)3222-4932

📧 e-mail: [msadv.advogados@gmail.com](mailto:msadv.advogados@gmail.com)

-1-

☎ (48)3322-1290





do Réu ao CIASC - Centro de Informática e Automação do Estado de Santa Catarina, com prazo de término para 31-08-2018, quando retomou suas atividades para a Autora.

Em 19-12-2014 o Réu passou a integrar a Diretoria do Sindicato dos Advogados de Santa Catarina – SINDALEX. No último dia 16-10-2020 o Réu renunciou à referida representação sindical, conforme Termo de Renúncia em Anexo, não se tendo até o momento qualquer comunicado oficial acerca da efetivação da renúncia.

Todavia, em material publicado pela entidade denominada INTERSINDICAL, da qual faz parte o SINDALEX, sindicato no qual o Réu exerce cargo diretivo, edição de Novembro de 2020, nº 691, sob o título NOTA DE REPÚDIO E DESAGRAVO, foi postada a seguinte notícia:

A SCGÁS exigia que o Dr. Leandro Ribeiro Maciel renunciasse ao cargo de Diretor Financeiro do Sindicato dos Advogados para que pudesse concorrer ao cargo de Diretor, na vaga que a Constituição do Estado assegura à representação dos empregados, sendo que no dia 20 de outubro, em reunião administrativa, a diretoria do SINDALEX indeferiu o pedido de renúncia, por ter sido decorrente de exigências ilegais praticadas pelos dirigentes da Companhia.

Não obstante este histórico fático, a empresa vinha há alguns meses apurando denúncias que foram oferecidas contra o Réu. Ao cabo das investigações e dos primeiros resultados apresentados, a empresa suspendeu o Réu de suas atividades laborais no último dia 17 de novembro de 2020, conforme faculta o art. 494 da CLT.

Assim, e nos termos do art. 853 da CLT, a medida ora apresentada é legal e tempestiva.

## 02. DAS FALTAS GRAVES

O artigo 8º, inciso VIII da CF, assegura ao dirigente sindical estabilidade provisória no emprego, ressalvada a hipótese de falta grave, nos seguintes termos:





VIII – é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave, nos termos da lei.

O artigo 543, parágrafo 3º da CLT, não destoa do que prevê a Constituição, com a seguinte redação:

§3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento de registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final de seu mandato, caso seja eleito, inclusive, como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurado nos termos desta Consolidação.

A CLT estabelece, ainda, no artigo 494:

O empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito em que se verifique a procedência da acusação.

Por fim, o artigo 853 da CLT, referindo-se ao inquérito para apuração de falta grave, dispõe:

Para a instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido por estabilidade, o empregador apresentará reclamação, por escrito, à Junta ou Juízo de Direito, dentro de 30 (trinta) dias, contados da data da suspensão do empregado.

Assim, a medida apresentada é completamente cabível, uma vez que a empresa requerente tem como objetivo a rescisão contratual de empregado detentor de estabilidade provisória no emprego que incorreu em justa causa, conforme tudo o que será aqui amplamente exposto.





Enquanto empregado da Autora, o Réu praticou atos faltosos que tipificam sua conduta nas previsões contidas no art. 482 da CLT.

No comunicado de suspensão do contrato de trabalho, os fatos apresentados ao Réu para justificar seu afastamento foram os seguintes:

Fica V.Sª. notificado que, nos termos do Art. 494 da CLT, a partir desta data seu contrato de trabalho ficará SUSPENSO para abertura de Inquérito para Apuração de Falta Grave, por meio do qual se fará a apuração de prática de faltas graves capituladas nas alíneas "a" e "h", do art. 482 da CLT, em razão de:

- Denúncia no sentido de que V.Sª. ingressou na sede da SCGÁS em horário incompatível com a sua jornada de trabalho;
- Constatação de que acessou áreas estranhas às suas atividades do departamento jurídico;
- Denúncia de que V.Sª. esteve em distintas ocasiões no Tribunal de Contas do Estado (TCE), para tratar de assuntos particulares, em horário de expediente, sem autorização de sua chefia, bem como em períodos em que V.Sª. se encontrava afastado do trabalho em face de atestado médico;
- Denúncia, por meio eletrônico, no sentido de que V.Sª. estaria exercendo advocacia em caráter privado, no ambiente de trabalho, reunindo-se com clientes durante seu horário de expediente;
- Constatação por parte do Diretor Presidente e pelo Assessor Jurídico de que V.Sª. enviou resposta em assunto que não era de sua alçada, em sentido oposto à resposta enviada pela Diretoria, de Assuntos Legislativos da Secretaria da Casa Civil, sem consulta e qualquer deliberação de seus superiores hierárquicos e em assunto de interesse particular;
- Prática de Assédio e intimidação de colegas.

Foi também comunicado ao empregado que a empresa, por liberalidade, manteria o pagamento de seus salários durante a suspensão contratual, através de depósitos em conta judicial.

Nos tópicos subsequentes, a empresa demonstrará a este Juízo, um a um, os atos faltosos cometidos pelo Réu. Veja-se:

## **02.a Acesso às dependências da empresa em horário incompatível com a jornada de trabalho e acesso a áreas estranhas às atividades do departamento jurídico:**

A primeira conduta faltosa imputada ao Réu refere-se à denúncia de que teria entrado e permanecido na empresa em horário incompatível com sua jornada de trabalho, inclusive, mas não se limitando, a acessos durante a madrugada. A denúncia indicou que o Réu havia pernoitado na empresa, o que ainda não restou efetivamente comprovado,





mas tão somente que ele acessou vários setores da empresa – em 15.05.2019 e a partir da 0h59min da madrugada. Detalhe: nestes locais estavam localizados os documentos de seu interesse e sensíveis da empresa, sem relação com sua atividade laboral, ou seja, tinha fins pessoais.

Agrava essa situação, o fato de que tal ocorreu sem aviso e conseqüentemente sem autorização de sua chefia, e sem a marcação de ponto, ou seja, de forma clandestina pelo empregado, bem como de que no referido interregno foi feito acesso a salas com arquivos que não dizem respeito às suas atribuições.

Tais fatos foram objeto de investigação interna na empresa, e que ora estão sendo anexadas aos autos neste ato, a saber: Relatório da GERHS - Apuração de Registros Internos, Laudo Técnico da AB Peritos e Tabela de Averiguação dos Registros de Acesso às Dependências da SCGÁS.

Analisando o Relatório Apuração de Registros Internos da GERHS, juntamente com o Laudo Técnico Conclusivo da AB Peritos e a Tabela de Averiguação dos Registros de Acesso às Dependências da SCGÁS, foram constatados inúmeros acessos do Réu nas dependências na empresa, fora do horário delimitado pelo regramento interno, e sem qualquer comunicação prévia e anuência de seus superiores à época. E mais curioso: sem que o empregado registrasse seu acesso pelo sistema de ponto da empresa, o que mostra, inequivocamente, que ele queria ficar clandestino na empresa, naqueles horários e naqueles locais acessados.

Foi também constatado que o Réu acessou as portas que levam a áreas e setores estranhos ao seu próprio departamento, e em horários fora do regramento interno da empresa.

Também restou apurado que o Réu retornou inúmeras vezes às dependências da SCGÁS, após registrar o final da jornada de trabalho, muitas vezes permanecendo diversas horas no local, bem como acessou as dependências da empresa muito antes do início da sua jornada de trabalho efetivamente registrado em ponto eletrônico.

A investigação ainda encontrou registros de que o Réu acessou a sala do seu superior imediato, sem o conhecimento e anuência daquele e sem a qualquer necessidade de serviço para tanto.





Foi evidenciado que o Réu acessou diversas vezes a área compartilhada entre Secretária Geral (SEGER), Coordenadoria de Relações Institucionais (CORIN) e Auditoria Interna (AUDIN), em horários não compatíveis com sua jornada de trabalho, tendo acesso documentos sensíveis à empresa e restritos a alta administração, e que por esta condição são de guarda exclusiva dos setores mencionados.

Veja-se, por exemplo, que no dia 09.05.2019 o Réu protocolou a sua chefia requerimento de acesso a documentos da empresa (atas, estudos técnicos, suporte, estrutura organizacional, de alçada da Diretoria e do Conselho e etc.). A resposta enviada ao Réu no dia 23.05.2019 negou o referido acesso pelas razões expostas no documento anexo.

Não obstante, a auditoria realizada apurou que, sem a autorização da empresa, o Réu acessou o ambiente físico onde os documentos solicitados - e posteriormente negados - estavam arquivados. Para exemplificar esta alegação, veja-se o histórico e constatação anexa, da qual se destaca:

09-05-2019 - às 9h34min acesso à área sensível

16-05 -2019 - às 19h46min

24-05 -2019 - às 20h23min

25-05 -2019 - às 11h30min (sábado)

Foram constatados inúmeros acessos à SCGÁS fora dos horários permitidos e sem registro de quaisquer solicitações do Réu.

A partir dos fatos acima citados e comprovados nos documentos anexados neste ato, as atitudes do Réu ferem os seguintes itens do regramento interno da empresa, porém não somente:

- Acordo Coletivo de Trabalho

#### CLÁUSULA 5ª - DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO







**Parágrafo Primeiro:** A SCGÁS adota horário flexível, devendo o empregado cumprir a carga horária observando o horário núcleo a seguir.

a) período da manhã: das 09h00min às 11h30min e,

b) período da tarde: das 14h00min às 17h00min.

A entrada da manhã não deverá ser anterior às 07h30min e a saída da tarde não deve exceder o horário das 19h00min.

- PRH-16 - Controle de Frequência

A duração do trabalho da Companhia é de 40 (quarenta) horas semanais, cumprida de segunda à sexta-feira, com jornada diária de 8:00 (oito) horas, com horário de trabalho das 8:00 às 12:00 e das 13:30 às 17:30 horas. O empregado deverá cumprir a jornada diária de trabalho acima definida, sendo admitida, quando necessário, flexibilidade de até 30 (trinta) minutos aplicados nas extremidades anteriores e posteriores do horário da Companhia.

- PRH-17 - Manual de Conduta Ética

5) REGRAS DE CONDUTA

5.1) No relacionamento com a Companhia, a SCGÁS estimula e espera de seus Colaboradores:

- Atitudes que conduzam à racionalidade, à melhoria da produtividade e à modernização empresarial.
- Postura que reflita compromisso com as Políticas, Objetivos, Estratégias e Metas da Companhia.
- Responsabilidade pela ordem, segurança, zelo e bom uso das estações de trabalho. Postos de trabalho devidamente organizados produzem uma imagem positiva para os clientes e demais Colaboradores, reduzem as ameaças de segurança em relação às informações nela dispostas, além de mitigar o roubo de documentos por pessoas não autorizadas.

5.2) Na conduta pessoal dos Colaboradores, a SCGÁS considera falta grave:

- Utilizar o tempo remunerado pela Companhia para desenvolver qualquer atividade externa, interna ou pessoal, que conflite com as atividades profissionais.

- NGE-000.2 - Código de Conduta e Integridade





## 7. CONDUTA PROFISSIONAL

### Art. 15 Regras Gerais

§1º Todo e qualquer colaborador, dentre eles os gestores e administradores, que realize atividades em nome da SCGÁS, se compromete a:

b. Agir com lealdade para com a empresa, defendendo e preservando os legítimos interesses e a imagem da SCGÁS;

c. Respeitar as necessidades, expectativas, individualidade e privacidade dos colegas e de todos os públicos com os quais se relaciona;

h. Utilizar instalações, utensílios, equipamentos, imagens, informações, dentre outros bens, somente a serviço da empresa;

i. Posicionar-se contra todo ato que possa atentar contra o patrimônio da empresa, sejam bens tangíveis (instalações, utensílios, equipamentos, recursos financeiros) ou intangíveis (imagens, informações);

### Art. 17 Conflito de Interesses, Atos de Corrupção e Fraudes

s. Utilizar inadequadamente os meios de comunicação, tais como, telefone, internet e correio eletrônico, para transmitir conteúdos impróprios, inconvenientes e para realizar serviços particulares;

Assim, os fatos acima apontados e comprovados pelos documentos elaborados na investigação promovida pela empresa, apontam claramente no sentido da prática de ato de insubordinação, previsto na alínea “h” do Art. 482 da CLT.

## 02.b Presença do Réu no Tribunal de Contas do Estado – TCE em horário de expediente e sem autorização de sua chefia, bem como em períodos em que estava





## afastado de suas atividades laborais em face de atestados médicos;

Em reunião com profissionais que prestam serviços à SCGÁS, foi relatado para o Diretor Presidente e para o Assessor Jurídico da empresa que o Réu esteve no Tribunal de Contas de Santa Catarina, em período identificado de imediato pelo seu gestor, como sendo período em que o mesmo se encontrava sob afastamento médico, por atestado.

Ato contínuo, foi solicitado ao TCE/SC informações sobre os acessos do Réu às dependências daquele Tribunal.

Analisando os registros internos de acesso às dependências da SCGÁS, sistema de ponto eletrônico, registros de autorizações de serviço extraordinário, atestados médicos do Réu e registros de acesso às dependências do Tribunal de Contas do Estado, temos que, por mais de 20 (vinte) vezes, o Réu esteve nas dependências do Tribunal de Contas do Estado, sem anuência do seu gestor, ou para quaisquer deliberações que fossem de interesse da SCGÁS, durante seu horário de expediente, totalizando aproximadamente 9 (nove) horas e 45 (quarenta e cinco) minutos de permanência dentro daquele Órgão de Estado.

Também foi constatado que em 11 (onze) destas ocasiões, o Réu apontou a realização de horas extras em seus controles e ponto, e que foram pagas pela empresa! Em nenhum momento, porém, o Réu informou que estava afastado de suas atividades laborais para tratar de assuntos não relacionados a suas atividades na Autora. Em especial o fez em horário de expediente, sendo que essas horas não só foram remuneradas, como também acabaram gerando a realização e conseqüente pagamento de horas extraordinárias.

Em outras palavras: fez atividades paralelas em horário de expediente, recebendo salário da empresa autora – inclusive com percepção de horas extras, mas fazendo prestação de serviços à outrem ou para tratar exclusivamente de assuntos particulares.





Foi constatado, ainda, que em 4 (quatro) oportunidades, o Réu esteve presente no Tribunal de Contas do Estado, sob a condição de afastamento médico após apresentação de atestados na SCGÁS, totalizando aproximadamente 6 (seis) horas e 20 (vinte) minutos de permanência dentro daquele Órgão.

Neste aspecto, a empresa contratou o Médico do Trabalho Dr. Vinicius Resener para analisar a possível contradição existente entre os atestados médicos entregues à empresa pelo Réu nos dias em que foi constatada a sua presença do TCE/SC.

De início, o referido laudo oferece um resumo do quadro fático analisado:

**Averiguação de Períodos de Afastamento Médico**

 Período: junho/2019 a março/2020  
 Colaborador: LM

Matrícula: 142

Clínica	Médico	Especialidade do Médico	Código CID/CCI	Data do Atestado / Afastamento	Período de Afastamento		Número de Dias de Afastamento Médico	Registros de Presença TCE/SC SCGÁS Desconhecido	OBSERVAÇÕES	Número de Arquivos Acessados e Salvos no Período	Natureza das Atividades e Convidado
					Data Inicial	Data Final					
LAITANG	Dr. Thiago Lemoir da Silva	Desconhecido	Inexistente	04/03/2020	04/03/2020	06/03/2020	3	Desconhecido	Conteúdo do HD pendente de verificação.	N/A	N/A
IMAGEM e ORTOCLINI	N/A	N/A	N/A	31/01/2020	31/01/2020	31/01/2020	1	Desconhecido	Licença para realização de exames. Ainda em análise e verificação as atividades desenvolvidas no período de afastamento.	N/A	N/A
ORTOCLINI	Dr. André Morel Pucci	Ortopedista	M 25.5	27/01/2020	27/01/2020	27/01/2020	1	Desconhecido	Conteúdo do HD pendente de verificação.	N/A	N/A
UROMED	Dr. Ivan Moritz Martins da Silva	Urologista	Regul	07/01/2020	07/01/2020	09/01/2020	3	Desconhecido	Conteúdo do HD pendente de verificação.	N/A	N/A
BELVEDERE	Dr. Gustavo Adolfo Matos	Psiquiatra	F 41.2	28/11/2019	28/11/2019	04/12/2019	7	Desconhecido	Licença pelo INSS nesse período. Conteúdo do HD pendente de verificação.	N/A	N/A
BELVEDERE	Dr. Gustavo Adolfo Matos	Psiquiatra	F 41.2	02/10/2019	02/10/2019	16/10/2019	15	SCGÁS e TCE/SC	1. Registro de Presença na SCGÁS no dia 02/10/19 às 19:23h e 20:15h. 2. Registro de Presença no TCE/SC em 3 ocasiões, no dia 07/10 com permanência de 03:27:15h, no dia 08/10 por 00:58:07h e no dia 15/10 por 00:00:28h. 3. Detectado arquivos de natureza jurídica acessados e salvos pelo colaborador durante o período de afastamento médico.	78	Jurídica
ODONTO CRISTAL	Dra. Cláudia H. Tonon F.	Dentista	Inexistente	30/08/2019	30/08/2019	30/08/2019	1	Desconhecido	Conteúdo do HD pendente de verificação.	3	Jurídica
MEDCLIN	Dr. Nicolau Henrko Filho	Médica	J 40	08/08/2019	08/08/2019	09/08/2019	2	TCE/SC	Registro de Presença no TCE/SC no dia 08/08 com permanência de 01:54:58h.	23	Jurídica
UROMED	Dr. Edenir Westgahl	Urologista	F 52.2	05/06/2019	05/06/2019	06/06/2019	2	Desconhecido	Detectado arquivos de natureza jurídica acessados e salvos pelo colaborador durante o período de afastamento médico.	14	Jurídica

O laudo indica que entre os dias 02/10/2019 e 16/10/2019 o Réu esteve afastado de suas atividades na empresa por doença sob a CID F41.2 (transtorno misto ansioso e depressivo), com atestado emitido pelo médico psiquiatra Dr. Gustavo Adolfo Matos (CRM/SC 8.960).

A informação de que teria trabalhado nas dependências da empresa e os registros de reiterados comparecimentos a prédio público (TCE/SC), inclusive com longa permanência, enquanto deveria estar em sua residência devido a problemas médicos, mantendo repouso e afastado de compromissos profissionais, apresenta indícios de descumprimento da ordem

☒ Rua Jerônimo Coelho, 280, Ed. Sudameris, sala 801, Centro, Florianópolis-SC - CEP 88010-030 ☎ (48)3222-4932

 ✉ e-mail: [msadv.advogados@gmail.com](mailto:msadv.advogados@gmail.com)

-10-

☎ (48)3222-1290



Assinado eletronicamente por: FABRICIO MENDES DOS SANTOS - 14/12/2020 19:09 - 80e5d76

<https://pje.trt12.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2012141834259890000038893622>

Número do processo: IAFG 0000889-81.2020.5.12.0037

Número do documento: 2012141834259890000038893622



médica que vedava o exercício profissional – de qualquer tipo – durante o período de vigência do aludido atestado médico.

Em outro trecho, o Perito Médico consigna que:

Entre os dias 08/08/2019 e 09/08/2019, por meio de atestado médico adequado, foi concedido período de afastamento temporário do labor de qualquer natureza devido a doença respiratória (bronquite não especificada como aguda ou crônica – CID J40).

Entretanto, apesar da apresentação do atestado à empresa, o paciente teria mais uma vez exercido atividades profissionais em prédios públicos durante a vigência do referido atestado.

Esta situação, a exemplo daquela supramencionada, configura-se como descumprimento das medidas médicas, visto que deveria ter suspenso integralmente o seu exercício profissional, porquanto o atestado médico de afastamento do trabalho não estipula impedimento parcial, mas sim total ao desempenho de suas funções.

As imagens entregues à SCGÁS pelo Tribunal de Contas do Estado, e que estão sendo anexadas aos autos neste ato, revelam que o Réu acessou àquele órgão, estranhamente, aparentando plenas condições de saúde.

Também foi apurado pela investigação promovida pela empresa (em anexo), que em dias em que deveria estar de repouso em face dos atestados médicos entregues para seu empregador, o Réu acessou arquivos pessoais e praticou atos profissionais relacionados exclusivamente a sua atividade particular. Isto é, “trabalhou” em causa própria, quando para todos os efeitos contratuais deveria estar em repouso absoluto por determinação médica.

Ou seja: o empregado não estava apto para atuar na sua atividade, porque estava doente, de atestado médico! Mas para ir ao TCE livremente, para tratar de assuntos particulares, ele estava absolutamente saudável! Isso é fraude, *data venia!*





Neste contexto fático, além de uma conduta imoral e irregular, sob qualquer aspecto em que for analisada, o Réu também cometeu atos que ferem o regramento interno da empresa:

- PRH-17 - Manual de Conduta Ética

#### 5) REGRAS DE CONDUTA

5.1) No relacionamento com a Companhia, a SCGÁS estimula e espera de seus Colaboradores:

- Atitudes que conduzam à racionalidade, à melhoria da produtividade e à modernização empresarial.
- Postura que reflita compromisso com as Políticas, Objetivos, Estratégias e Metas da Companhia.
- Postura de defensor da imagem positiva da Companhia. Lealdade e honestidade com a SCGÁS em todas as ocasiões de trabalho, inclusive em outros locais e ambientes.
- Assiduidade e frequência ao serviço, ciente de que sua ausência provoca danos ao trabalho ordenado, refletindo negativamente em todo o sistema.

5.2) Na conduta pessoal dos Colaboradores, a SCGÁS considera falta grave:

- Influenciar negociações ou transações com fornecedores ou outras organizações externas.
  - Utilizar o tempo remunerado pela Companhia para desenvolver qualquer atividade externa, interna ou pessoal, que conflite com as atividades profissionais.
- 
- NGE-000.2 - Código de Conduta e Integridade

#### 7. CONDUTA PROFISSIONAL

Art. 15 Regras Gerais

§1º Todo e qualquer colaborador, dentre eles os gestores e administradores, que realize atividades em nome da SCGÁS, se compromete a:

- b. Agir com lealdade para com a empresa, defendendo e preservando os legítimos interesses e a imagem da SCGÁS;
- i. Posicionar-se contra todo ato que possa atentar contra o patrimônio da empresa, sejam bens tangíveis (instalações, utensílios, equipamentos, recursos financeiros) ou intangíveis (imagens, informações);




**Art. 17 Conflito de Interesses, Atos de Corrupção e Fraudes**

- a. Utilizar cargo, função, posição, patrimônio, influência ou informações privilegiadas com o fim de obter qualquer favorecimento para si ou outro, bem como participar de negócios externos à SCGÁS nos casos em que houver conflito com os interesses da empresa;
- f. Utilizar-se de pessoa física ou jurídica interposta para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados.
- r. Prejudicar a reputação do corpo diretivo, gerencial e de empregados por meio de julgamentos preconceituosos, falso testemunho, informações não fundamentadas ou qualquer outro subterfúgio;
- s. Utilizar inadequadamente os meios de comunicação, tais como, telefone, internet e correio eletrônico, para transmitir conteúdos impróprios, inconvenientes e para realizar serviços particulares;

Nosso Tribunal Regional da 12ª Região já analisou caso semelhante a este, reconhecendo a prática de falta grave. Vejamos:

**DISPENSA POR JUSTA CAUSA. QUEBRA DE FIDÚCIA. FALTA GRAVE COMPROVADA. MANUTENÇÃO.** A relação de confiança fica abalada com a apresentação de atestado médico num emprego e a prestação de serviços em labor diverso. Assim, ficando satisfatoriamente comprovado o ato faltoso imputado ao trabalhador, deve ser mantida a penalidade máxima aplicada pelo empregador. (TRT12 - ROT - 0000036-30.2019.5.12.0030 , Rel. MARIA APARECIDA FERREIRA JERONIMO , 5ª Câmara , Data de Assinatura: 29/05/2020)

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, o entendimento acerca desta conduta laboral não é diferente:

**RECURSO DE REVISTA. 1. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. QUEBRA DA FIDÚCIA DEPOSITADA NA RELAÇÃO CONTRATUAL.** 1.1. Incontroverso, nos autos, que o reclamante apresentou atestado médico junto à reclamada, no qual consta o acometimento de “dor lombar baixa” (CID M 54-5), sendo que, no mesmo período, laborou como gari para a segunda empregadora. 1.2. Vê-se, a toda evidência, que sobejam elementos da prática de falta grave, o que desaconselha a reversão pretendida. 1.3. Nesse sentir, abalada a relação de confiança, ante a apresentação de atestado médico em um emprego e a prestação de serviços em outro, mostra-se desarrazoada a manutenção da decisão pela qual se determinou a reversão da justa causa. 1.4. A





conduta do reclamante, nos moldes em que delineada pela Corte de origem, autoriza o enquadramento no art. 482, "a", da CLT. Recurso de revista conhecido e provido. 2. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. 2.1. Depreende-se da leitura da decisão regional que a indenização por dano moral somente encontra lastro na reversão da justa causa, não havendo qualquer outro elemento que justifique a sua manutenção. 2.2. Assim, diante do que decidido no tópico anterior, uma vez afastada a reversão da justa causa, não mais subsiste a indenização por dano moral. Recurso de revista conhecido e provido. 3. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. DESCABIMENTO. Na Justiça do Trabalho, os pressupostos para deferimento dos honorários advocatícios, previstos no art. 14 da Lei nº 5.584/70, são cumulativos, sendo necessário que o trabalhador esteja representado pelo sindicato da categoria profissional e, ainda, que perceba salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal ou, recebendo maior salário, comprove situação econômica que não lhe permita demandar, sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. Ausente a assistência sindical, desmerecido o benefício. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR - 677-90.2011.5.12.0032, Relator: Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 20/05/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: 07/06/2013)

**AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA.** A decisão regional não se fundamentou na invalidade do atestado médico, mas, sim, na quebra de fidejussão propiciada pela ausência do trabalhador de seu posto por uma doença que requeria repouso e da consequente presença deste em evento festivo em outra cidade para a qual viajou. Incabível, portanto, qualquer discussão sobre o ônus probatório para desconstituir o atestado médico em questão. Agravo de Instrumento conhecido e não provido. (TST - AIRR: 2152420135230076, Relator: Maria De Assis Calsing, Data de Julgamento: 11/02/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: 20/02/2015)

Resta demonstrada, portanto, a prática de faltas graves tipificadas na alínea "a" do Art. 482 da CLT, pelo exercício de atividades particulares junto a órgãos públicos (TCE/SC) em meio a sua jornada de trabalho, porém sem ser a serviço do empregador, bem como por frequentar o mesmo órgão em período de afastamento do trabalho em razão de atestado de saúde.

## 02.c Exercício da Advocacia particular em horário de trabalho e no local de trabalho

✉ Rua Jerônimo Coelho, 280, Ed. Sudameris, sala 801, Centro, Florianópolis-SC - CEP 88010-030

☎ (48)3222-4932

✉ e-mail: [msadv.advogados@gmail.com](mailto:msadv.advogados@gmail.com)

-14-

☎ (48)3322-1290



Assinado eletronicamente por: FABRICIO MENDES DOS SANTOS - 14/12/2020 19:09 - 80e5d76

<https://pje.trt12.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2012141834259890000038893622>

Número do processo: IAFG 0000889-81.2020.5.12.0037

Número do documento: 2012141834259890000038893622





A prática da conduta faltosa acima descrita foi apurada pela empresa através da tabela de averiguação de registros das autorizações de serviços extraordinários do Réu e os registros de imagens do sistema de monitoramento remoto do condomínio onde está localizada a sede da empresa (Centro Empresarial Hoepcke) nas datas de 27/02/2020, 28/02/2020 e 13/03/2020.

Através destes elementos de prova foi constatado que o Réu, sem conhecimento e anuência de seu gestor, em horário de expediente, anteriormente ao registro de sua saída pelo sistema de ponto eletrônico, por volta das 17:17:00h do dia 27/02/2020, saiu do departamento em que trabalha em direção a garagem do prédio (andar G3), portando uma pasta de documentos, e retornou ao elevador com diversos outros arquivos e pastas retirados do bagageiro de sua motocicleta. Já no andar térreo, e carregando o conjunto de documentos, saiu das dependências da SCGÁS passando pela recepção e atravessa a avenida Hercílio Luz. Retorna por volta das 18:07:00h (já em jornada extraordinária), acompanhado de outra pessoa, posteriormente identificada como seu cliente particular.

No dia 28/02/2020, novamente sem conhecimento e anuência de seu gestor e em horário de expediente, após entrada do seu cliente particular (o mesmo acima citado) na SCGÁS, por volta das 15:41:00h, o Réu vai ao seu encontro na recepção da SCGÁS, por volta das 15:47:00h, e adentram a área do “Espaço Cultural”, onde permanecem conversando por cerca de 16 (dezesesseis) minutos, conforme verificado nas imagens, e segundo relatos da denúncia feita à empresa, ouvidos também por outro empregado, porém sem conhecimento dos detalhes da conversa.

Por fim, no dia 13/03/2020, e mais uma vez sem conhecimento e anuência de seu gestor, e em horário de expediente, após perambular pelo andar térreo por cerca de 30 (trinta) minutos, aparentemente aguardando a chegada de seu cliente particular (o mesmo citado nas situações anteriores), o Réu o recebe na área do “Espaço Cultural”, logo após este se apresentar na recepção da SCGÁS por volta das 14:26:00h, sendo orientado pela recepcionista que o Réu o aguardava naquelas dependências.

Também foi apurado que o Réu fez a defesa de empregados contra a empresa Autora, em procedimentos internos, mesmo





daqueles não integrantes de sua categoria profissional, conforme faz prova a documentação ora anexada.

Com base nas situações acima apontadas, há provas de que o Réu cometeu atos que ferem os seguintes itens do regramento interno da SCGÁS, porém não somente:

- PRH-17 - Manual de Conduta Ética

#### 5) REGRAS DE CONDUTA

5.1) No relacionamento com a Companhia, a SCGÁS estimula e espera de seus Colaboradores:

- Atitudes que conduzam à racionalidade, à melhoria da produtividade e à modernização empresarial.
- Postura que reflita compromisso com as Políticas, Objetivos, Estratégias e Metas da Companhia.
- Postura de defensor da imagem positiva da Companhia. Lealdade e honestidade com a SCGÁS em todas as ocasiões de trabalho, inclusive em outros locais e ambientes.

5.2) Na conduta pessoal dos Colaboradores, a SCGÁS considera falta grave:

- Apropriar-se ou utilizar-se de bens da Companhia para uso pessoal.
- Utilizar o tempo remunerado pela Companhia para desenvolver qualquer atividade externa, interna ou pessoal, que conflite com as atividades profissionais.
- Ter conduta pessoal no ambiente de trabalho não desejada e reprovada, que contribua para prejuízo das relações interpessoais e do espírito de equipe, ou que conduza à formação de conceitos negativos à sua imagem pessoal no ambiente interno e externo.

- NGE-000.2 - Código de Conduta e Integridade

#### 7. CONDUTA PROFISSIONAL

##### Art. 15 Regras Gerais

§1º Todo e qualquer colaborador, dentre eles os gestores e administradores, que realize atividades em nome da SCGÁS, se compromete a:





b. Agir com lealdade para com a empresa, defendendo e preservando os legítimos interesses e a imagem da SCGÁS;

d. Evitar qualquer forma de constrangimento para si e outros, agindo com dignidade, lealdade, espírito de equipe e cortesia, criando e mantendo um bom ambiente de trabalho;

h. Utilizar instalações, utensílios, equipamentos, imagens, informações, dentre outros bens, somente a serviço da empresa;

#### Art. 17 Conflito de Interesses, Atos de Corrupção e Fraudes

a. Utilizar cargo, função, posição, patrimônio, influência ou informações privilegiadas com o fim de obter qualquer favorecimento para si ou outro, bem como participar de negócios externos à SCGÁS nos casos em que houver conflito com os interesses da empresa;

j. Utilizar, em obra ou serviço particular, veículos, máquinas, equipamentos ou material de qualquer natureza, de propriedade ou à disposição da SCGÁS, bem como o trabalho de empregados ou terceiros contratados;

o. Prestar serviços particulares a clientes, quando conflitarem com os interesses da SCGÁS;

r. Prejudicar a reputação do corpo diretivo, gerencial e de empregados por meio de julgamentos preconceituosos, falso testemunho, informações não fundamentadas ou qualquer outro subterfúgio;

Os atos acima relatados nos permitem concluir que o Autor cometeu a falta grave capitulada na **alínea “c” do Art. 482 das CLT.**

### **02.d Intromissão em assunto fora de sua alçada, remetendo e-mail em sentido contrário aos interesses da empresa e em benefício próprio**





Os fatos a seguir relatados a este Juízo bem demonstram a total quebra de confiança na relação entre as partes por conta da conduta insubordinada do Réu, em assuntos estratégicos e nos quais o mesmo tinha interesse pessoal.

Conforme será demonstrado, ao analisar o trâmite interno e a troca de informações através do sistema SGPe referente a revisão do Decreto Estadual nº 1.484, de 2018, ocorridas nos dias 20/02/2020 e 21/02/2020, entre a Gerência de Decretos e Atos Administrativos da Casa Civil e o Diretor Presidente da SCGÁS, verifica-se que, sem a anuência ou qualquer comunicação prévia com a empresa ou com a sua chefia imediata no departamento jurídico, o Réu enviou uma resposta para a Casa Civil do Governo do Estado de Santa Catarina de forma avessa e incoerente com os interesses da SCGÁS, conforme relata-se a seguir.

Veja-se a mensagem enviada à SCGÁS:

**De:** GERÊNCIA DE DECRETOS E ATOS ADMINISTRATIVOS <[gedad@casacivil.sc.gov.br](mailto:gedad@casacivil.sc.gov.br)>  
**Enviada em:** quinta-feira, 20 de fevereiro de 2020 13:55  
**Para:** Marcos Genehr <[marcos\\_genehr@scgas.com.br](mailto:marcos_genehr@scgas.com.br)>; Assessoria Jurídica <[asjur@scgas.com.br](mailto:asjur@scgas.com.br)>; Willian Anderson Lehmkuhl <[willian.anderson@scgas.com.br](mailto:willian.anderson@scgas.com.br)>  
**Cc:** Daniel Cardoso <[danielcardoso@pge.sc.gov.br](mailto:danielcardoso@pge.sc.gov.br)>  
**Assunto:** SCC 509/2020- minuta de decreto p/ aprovação

Senhores,  
 Em cumprimento ao disposto no § 2º do art. 10 da Instrução Normativa nº 001/SCC-DIAL, de 08/10/14, e na legislação em vigor, encaminho anexa a versão final da minuta de decreto que "Altera o Decreto nº 1.484, de 2018, que fixa as diretrizes para a promoção das adaptações necessárias à adequação das empresas públicas e sociedades de economia mista e suas subsidiárias do Estado de Santa Catarina ao disposto na Lei federal nº 13.303, de 2016, e no Decreto nº 1.007, de 2016, e estabelece outras providências" (autos do processo nº SCC 0509/2020), devidamente formatada e com a aplicação da técnica legislativa, para análise e manifestação.

Solicito que a manifestação seja remetida **apenas no corpo deste e-mail** para prosseguimento da proposição.

Respeitosamente,

Ana Assi Farias Schiffer

A lista de destinatários é integrada pela Diretoria da SCGÁS (**Presidente Willian Anderson Lehmkuhl e Gerente Jurídico Marcos Genehr**), bem como pela Assessoria Jurídica, departamento onde o Réu trabalha, mas não exerce a função de chefe do referido setor.

Mesmo diante deste claro direcionamento e complexidade da matéria nele tratada, o Réu respondeu diretamente à Casa Civil, sem





consultar ou debater o assunto com sua chefia ou com a Diretoria da empresa, o que seria obrigatório, uma vez que respondeu como representante do departamento jurídico da empresa. E o fez cerca de 24 horas depois do recebimento do e-mail. Vejamos o conteúdo desse e-mail:

De: Leandro Ribeiro Maciel  
Enviada em: sexta-feira, 21 de fevereiro de 2020 15:44  
Para: GERÊNCIA DE DECRETOS E ATOS ADMINISTRATIVOS <gedad@casacivil.sc.gov.br>; Marcos Genehr <marcos\_genehr@scgas.com.br>; Assessoria Jurídica <asjur@scgas.com.br>; Willian Anderson Lehmkuhl <willian.anderson@scgas.com.br>  
Cc: Daniel Cardoso <danielcardoso@pge.sc.gov.br>  
Assunto: RES: SCC 509/2020- minuta de decreto p/ aprovação

Florianópolis, 21 de fevereiro de 2020.

Assunto: RES: SCC 509/2020- minuta de decreto p/ aprovação  
Manifestação de integrante da ASJUR SCGÁS, para apreciação.

Prezados Senhores,

Recebi a mensagem como destinatário direto, na qualidade de integrante da Assessoria Jurídica da SCGÁS e, como tal, passo a emitir opinião técnico-jurídica sobre o seu conteúdo, nos limites do Estatuto da Advocacia (Lei. 8.906/94) e do Código de Conduta e Integridade da Companhia (Art. 6º, 9º, 12, 15, § 1º, "b", "f" e "k").

Diferentemente do que citou o autor (grifo acima), ele não foi destinatário direto da mensagem, e sim o departamento jurídico onde ele trabalhava, estando subordinado à chefia.

Agrava este fato a situação de que o Réu tinha absoluto conhecimento do entendimento da empresa, já manifestada por seu gestor a época e a do próprio Diretor Presidente, que era oposto ao entendimento que o mesmo manifestou à Casa Civil do Governo.

Claramente, enviou uma resposta de forma contrária aos interesses da empresa e com intenções meramente pessoais, conforme se explicará a seguir!

A SCGÁS foi duramente questionada pela Casa Civil acerca das manifestações conflitantes enviadas àquele órgão, o que levou a Diretoria da empresa, constrangedoramente, a expedir manifestação/resposta à Casa Civil.





Ficou claramente constatado que o Réu, além de interferir de forma desautorizada na comunicação entre a SCGÁS e aquele órgão de Estado, o fez no intuito de obter vantagem própria, eis que seria parte diretamente interessada na questão tratada nos e-mails, visto que, como ocupante de cargo diretivo em sindicato de categoria, não poderia mais concorrer em processo eleitoral para representante dos empregados, antes de se desvincular formalmente da entidade (SINDALEX). Ou seja, respondeu em causa própria, de forma contrária a posição do empregador, em clara insubordinação.

Aqui é importante pontuar que não se retira o direito do Réu de ter suas convicções e aspirações pessoais, bem como de tomar as medidas judiciais e administrativas necessárias à defesa dos seus interesses, porém, deve fazer isso longe do ambiente de trabalho em tempo e modo propício, sem se valer da estrutura da empresa para tanto. Não se pode confundir os interesses pessoais em detrimento ao cargo de advogado, pelo qual o empregado deve zelar pela defesa da empresa e os interesses de seu constituinte. O conflito ético e moral é flagrante.

Intrometer-se em conversas oficiais entre a empresa e órgãos de Estado, respondendo e-mails direcionados à SCGÁS e de forma contrária à posição tomada no interesse da empresa, foge completamente daquilo que se chama de “fidúcia”, agravada no caso em exame quando se trata de empregado Advogado, que detém procuração da empresa e ainda mais quando se extrai do conteúdo da resposta patente interesse do Réu, que dirigiu o assunto corporativo, com má fé, como se fosse pessoal.

Colocou os interesses e a posição institucional da empresa empregadora prejudicados frente a seu interesse pessoal, expondo a empresa publicamente, gerando prejuízo à imagem, à credibilidade da empresa e do próprio departamento jurídico.

Com base nas elucidações acima, há provas de que o Réu cometeu atos que ferem os seguintes itens do regramento interno da empresa, porém não somente:

- PRH-17 - Manual de Conduta Ética





## 5) REGRAS DE CONDUTA

5.1) No relacionamento com a Companhia, a SCGÁS estimula e espera de seus Colaboradores:

- Atitudes que conduzam à racionalidade, à melhoria da produtividade e à modernização empresarial.
- Postura que reflita compromisso com as Políticas, Objetivos, Estratégias e Metas da Companhia.
- Postura de defensor da imagem positiva da Companhia. Lealdade e honestidade com a SCGÁS em todas as ocasiões de trabalho, inclusive em outros locais e ambientes.

5.2) Na conduta pessoal dos Colaboradores, a SCGÁS considera falta grave:

- Usar o cargo ou a posição na Companhia para influenciar ou coagir outro Colaborador a fazer ou deixar de fazer algo, a fim de obter proveito pessoal.
  - Usar o cargo ou relações de autoridade ou de confiança, para praticar qualquer tipo de discriminação, intimidação ou provocação, em especial quanto à raça, classe social, religião, sexo, orientação social, deficiência, idade ou nacionalidade.
  - Praticar assédio de natureza sexual ou moral, assim entendido como qualquer conduta verbal ou física de humilhação, coação, ameaça, criação de ambiente profissional hostil que interfira no desempenho individual e coletivo ou afete as condições de trabalho dos envolvidos, causando constrangimento ou vergonha.
  - Ter conduta pessoal no ambiente de trabalho não desejada e reprovada, que contribua para prejuízo das relações interpessoais e do espírito de equipe, ou que conduza à formação de conceitos negativos à sua imagem pessoal no ambiente interno e externo.
- NGE-000.2 - Código de Conduta e Integridade

## 7. CONDUTA PROFISSIONAL

### Art. 15 Regras Gerais

§1º Todo e qualquer colaborador, dentre eles os gestores e administradores, que realize atividades em nome da SCGÁS, se compromete a:





- a. Atuar com respeito e dignidade;
- b. Agir com lealdade para com a empresa, defendendo e preservando os legítimos interesses e a imagem da SCGÁS;
- d. Evitar qualquer forma de constrangimento para si e outros, agindo com dignidade, lealdade, espírito de equipe e cortesia, criando e mantendo um bom ambiente de trabalho;
- e. Não praticar assédio de natureza sexual ou moral na SCGÁS, o que inclui: qualquer conduta verbal ou física de humilhação, coação, ameaça, criação de ambiente profissional hostil que interfira no desempenho individual e coletivo ou afete as condições de trabalho dos envolvidos, causando constrangimento ou vergonha;
- h. Utilizar instalações, utensílios, equipamentos, imagens, informações, dentre outros bens, somente a serviço da empresa;

#### Art. 17 Conflito de Interesses, Atos de Corrupção e Fraudes

- a. Utilizar cargo, função, posição, patrimônio, influência ou informações privilegiadas com o fim de obter qualquer favorecimento para si ou outro, bem como participar de negócios externos à SCGÁS nos casos em que houver conflito com os interesses da empresa;
- r. Prejudicar a reputação do corpo diretivo, gerencial e de empregados por meio de julgamentos preconceituosos, falso testemunho, informações não fundamentadas ou qualquer outro subterfúgio;

Os fatos acima narrados e as provas anexadas revelam o inequívoco cometimento da falta grave tipificada na alínea “h” do Art. 482 da CLT - ato de indisciplina e insubordinação.

## 02.e Assédio e intimidação de colegas

Ao longo da relação de trabalho e em especial nos últimos meses, os conflitos criados pelo Réu com a Diretoria da empresa, em face da tentativa deste (legítima, como já se disse) de concorrer à vaga destinada aos empregados dentro da Diretoria Executiva da empresa, tornaram-se







demasiadamente acirrados. Especialmente porque o Réu vinha fazendo uso de meios ilegais e incorretos para este fim.

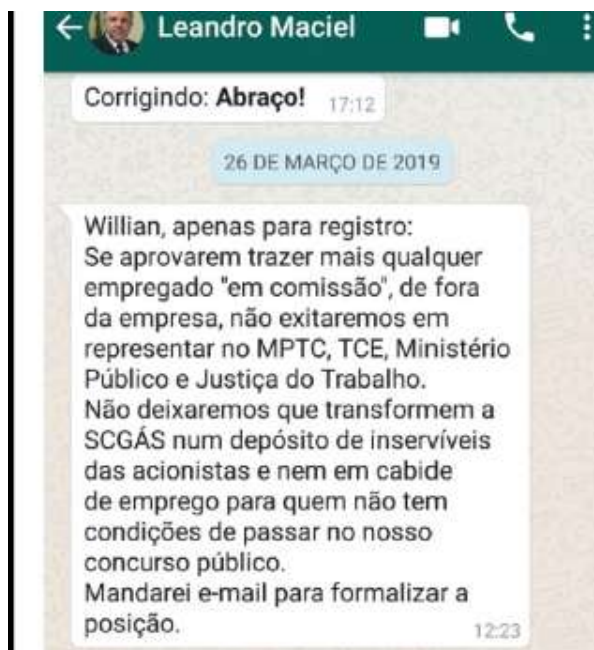
Isso também causou descontentamento do Réu em relação a colegas, que discordavam do seu meio de agir dentro da empresa.

O Réu passou a adotar uma postura desafiadora, beirando a violência (não física) com seus colegas de trabalho.

As constatações a seguir apontadas demonstram desvios de conduta do Réu, relatados tanto por empregados da SCGÁS e por empregados/colaboradores de outros órgãos.

O Réu chegou a mostrar estajo com arma de fogo que carregava dentro do bagageiro de sua motocicleta à colegas de trabalho. A arma de fogo estava na garagem do andar G3 na sede da SCGÁS, com a clara intenção e intimidar seus pares, especialmente do setor responsável pela fiscalização e investigação acerca de desvios de conduta.

Cita-se ainda situação de animosidade em face do Sr. Willian Anderson Lehmkuhl, atual Presidente da empresa, contra quem o Réu disparou ameaças indiretas através do aplicativo WhatsApp (onde ainda detém os registros) e por telefone. Por exemplo:





Da mesma forma procedeu contra o Sr. Marcos Genehr, superior hierárquico do Réu durante certo período. Este sofreu constantes atos de insubordinação e ameaças indiretas por parte do Réu, que lhe disse algumas vezes que “Quando eu for Diretor, meu primeiro ato será o pedido de sua exoneração”.

Também há relato do Sr. Filipe El Messane, Assessor da Diretoria da Presidência – ASDPE da SCGÁS, dando conta que no dia de sua apresentação para os empregados de diversos setores da empresa, acompanhado do Gerente de RH à época, Francisco José de Figueiredo, o Réu apontou o dedo quase na altura de seu rosto, e proferiu repetidamente “Isto não vai ficar assim, isso não vai ficar assim! E pode avisar o presidente da CELESC”.

Não menos grave foi a atitude do Réu para com a colega e mulher Sra. Juliana Azevedo Pfau, contra a qual desferiu pecha de “perseguidora política” e de assediadora, invertendo claramente os papéis. Não contente com isso, o Réu divulgou a todos os órgãos de imprensa (o fez por iniciativa própria) do ocorrido, expondo assim inadvertidamente não só o nome do empregador, mas também da colega de trabalho. Essa situação gerou por parte da Sra. Juliana Azevedo Pfau, forte indignação, tendo a mesma procurado ajuda de advogado para instaurar contra o Réu queixa crime por difamação, que tramita sob nº 5006589-92.2020.8.24.0125, perante a Vara Criminal de Itapema.

Não se pretende dar mais atenção às referidas ameaças do que elas realmente merecem, mas é inevitável reconhecer a gravidade das ameaças e condutas do Réu, aproveitando-se de sua garantia provisória de emprego, para praticar este tipo de conduta contra seus colegas e especialmente seus superiores hierárquicos, causando um ambiente hostil, desagregador, tenso, de assédio e medo, caso não houvesse submissão às suas vontades e caprichos pessoais.

Deve-se registrar que a tônica da intimidação do Réu a seus colegas é sempre a mesma: sente-se intocável por ser dirigente sindical e por conta disso, se diz perseguido. Nesse sentido observe V. Exa., que, no modo de ver do Réu, todos o perseguem a todo o momento, quando da





verdade o mesmo se utiliza desse subterfúgio para cometer faltas graves, supondo a impunidade que teria a tudo e contra todos.

Assim, com base nos fatos acima apontados, há provas de que o Réu cometeu atos que ferem os seguintes itens do regramento interno da Companhia, porém não somente:

- PRH-17 - Manual de Conduta Ética

#### 5) REGRAS DE CONDUTA

5.2) Na conduta pessoal dos Colaboradores, a SCGÁS considera falta grave:

- Praticar assédio de natureza sexual ou moral, assim entendido como qualquer conduta verbal ou física de humilhação, coação, ameaça, criação de ambiente profissional hostil que interfira no desempenho individual e coletivo ou afete as condições de trabalho dos envolvidos, causando constrangimento ou vergonha.
- Ter conduta pessoal no ambiente de trabalho não desejada e reprovada, que contribua para prejuízo das relações interpessoais e do espírito de equipe, ou que conduza à formação de conceitos negativos à sua imagem pessoal no ambiente interno e externo.

- NGE-000.2 - Código de Conduta e Integridade

#### 7. CONDUTA PROFISSIONAL

##### Art. 15 Regras Gerais

§1º Todo e qualquer colaborador, dentre eles os gestores e administradores, que realize atividades em nome da SCGÁS, se compromete a:

k. Manter em sigilo informações ainda não divulgadas publicamente;

q. Divulgar, sem autorização do órgão competente da empresa, informação que possa causar impacto nos negócios da SCGÁS e em suas relações com o mercado ou com consumidores ou fornecedores;

s. Utilizar inadequadamente os meios de comunicação, tais como, telefone, internet e correio eletrônico, para transmitir conteúdos impróprios, inconvenientes e para realizar serviços particulares;





z. Apresentar-se em serviço alcoolizado, sob efeito do uso de drogas e/ou portando arma, comprometendo sua integridade física/moral e/ou do grupo, o desenvolvimento das atividades e a imagem da empresa.

O empregado que ameaça e assedia colegas de trabalho comete falta grave, nos termos do que preveem as alíneas “b” e “h” Art. 482 da CL e, dependendo do ambiente e para quem as ameaças e ofensas foram dirigidas e por quem presenciadas, acabaram por se enquadrar, também, nas alíneas “j” e “k” do mesmo artigo.

## 02.f Das Demais Condutas do Réu

Ainda que as condutas faltosas imputadas ao Réu tenham sido detalhadamente expostas e comprovadas a este Juízo nos tópicos anteriores, a empresa não pode se furtar de expor a este Juízo um cenário conflituoso ainda mais complexo do que aquele retratado nas condutas faltosas acima relatadas.

Além disso, a investigação em andamento acabou revelando a prática de condutas que vão além daquelas tipificadas nas alíneas do Art. 482 da CLT, como inicialmente citado na notificação entregue ao Réu dando-lhe ciência da suspensão do contrato de trabalho para a instauração do presente inquérito.

Foi amplamente verificado que o Réu compartilhou na nuvem arquivos internos e confidenciais da SCGás, contrariando todas as normas internas da empresa em relação a segurança e sigilo de informações **conforme apurado no laudo anexo.**

Também pode ser verificado por este Juízo através da documentação anexa que o Réu já foi, ao longo do contrato de trabalho, diversas vezes advertido, de forma escrita e verbal, por atitudes idênticas aquelas aqui apontadas. Isto é, o Réu é recorrente nas condutas irregulares apontadas no presente Inquérito, e o faz de forma continuada, sendo que as sanções que lhe foram aplicadas de forma gradativa não surtiram o efeito pedagógico esperado.





Além disso, o material jornalístico já citado nesta inicial, produzido pela INTERSINDICAL, edição de novembro de 2020, nº 691, sob o título NOTA DE REPÚDIO E DESAGRADO, demonstra a este Juízo o grau de litigiosidade existente na relação do Réu com a empresa, que torna inviável a sua permanência na empresa, pois ele se colocou em posição de inimigo da empresa e seus colegas, que o temem e não querem atuar com ele.

Neste documento, foi dada publicidade de que o Réu teria sido responsável por uma ação que causou prejuízo da ordem de R\$ 500 milhões à SCGÁS.

O Réu, assim como outros empregados da empresa, tem uma ambição política legítima dentro da SCGÁS. Esse direito e essa ambição do Réu são absolutamente reconhecidos e respeitados.

Contudo, nenhum fato e nenhum cenário, interno ou externo à empresa, têm correlação alguma com o presente inquérito para apuração de falta grave e respectivas condutas faltosas imputadas ao Réu.

O empregado tenta a todo o momento desvirtuar suas obrigações (direitos e deveres) contratuais com a empresa, movimentando incansavelmente a máquina judiciária para questionar determinados atos da diretoria da empresa (derivado de sua condição intrínseca de se dizer perseguido), sendo que em nenhuma dessas situações obteve sucesso, vez que nada dessa fantasiosa situação se conecta com a realidade e muito menos com as questões fáticas que estão sendo tratadas na presente ação.

Eventual cortina de fumaça e de conotação política a ser suscitada pelo Réu em sua defesa, a exemplo do que já vem sendo divulgado por ele a determinados setores da imprensa, desde o seu afastamento, são desde já rechaçadas porquanto manifestamente inverídicos e desconectados das condições contratuais aqui expostas pela parte Autora.

## 02.g Dos Reflexos no Local de Trabalho

O retorno do Réu ao ambiente de trabalho é motivo de grande preocupação entre seus colegas, pelas diversas ameaças, atos de





intimação (com demonstração de arma de fogo), que notadamente ao longo dos últimos anos foram responsáveis pelas investigações.

O cenário atual revela que a condenação do Réu é algo absolutamente provável.

É natural, diante dessas atitudes, que exista receio, medo, pânico, um constrangimento permanente das pessoas no local de trabalho.

Da mesma forma, é impraticável que uma empresa como a Autora mantenha em seu quadro empregado que claramente coloca seus interesses pessoais sobre os interesses da corporação, que lhe são confiados na condição de advogado. E que, na condição de advogado interno, atue contra o seu empregador!

A Autora é empresa técnica, ligada ao fornecimento de insumos energéticos, ativo considerado essencial e estratégico e o faz em prol do povo catarinense.

Manter em seus quadros um colaborador que altera deliberações em prol do seu interesse próprio, que se insubordina em relação as regras de horário, que acessa arquivos, salas e departamentos em horários incompatíveis, especialmente em setores da empresa que não lhe dizem respeito, que trata seus colegas com desprezo e mediante ameaças, que apresenta atestados médicos e fica circulando pelo TCE em atuação contra os interesses da empresa, que cobra horas extras após realização de atividades particulares em horário de trabalho, que recebe clientes particulares em horário de trabalho, utilizando os insumos e equipamentos da empresa e para ajuizar ações contra a própria empresa que ele tem a missão de defender enquanto empregado interno concursado, torna, no mínimo, temerária a imagem que a empresa deve manter perante a sociedade e seus demais empregados.

Por isso, inviável a manutenção do Réu no quadro de empregados da empresa.

Por todo o exposto, a empresa autora confia plenamente no reconhecimento judicial das faltas graves praticadas pelo Réu de forma a autorizar a sua demissão por justa causa!





Por fim, *ad argumentandum*, no que não acredita a empresa Autora, caso não sejam reconhecidas as graves condutas faltosas imputadas ao Réu na presente ação, o que se diz pelo necessário debate, requer a parte Autora seja deferido por este Juízo a aplicação da previsão contida no Art. 496 da CLT:

Art. 496 - Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização devida nos termos do artigo seguinte.

No caso dos autos, diante dos fatos apresentados mostra-se absolutamente temerária a continuidade da relação de emprego entre as partes, o que é sensivelmente agravada pela atuação do Réu como advogado da SCGÁS. Isto é, alguém que deveria atuar em defesa da empresa, age de forma absolutamente contrária e em prejuízo do empregador e de seus colegas.

Além disso, e como se comprovou, o Réu aproveita-se da garantia provisória de emprego para fazer ameaças as suas chefias e colegas, em clara atitude de insubordinação e, infelizmente, em tom de ameaça.

Por tais razões, requer a parte Autora, de forma sucessiva, a aplicação da previsão contida no Art. 496 da CLT.

### 03. DA IMEDIATIDADE

Conforme foi demonstrado no decorrer da presente ação, algumas das condutas faltosas imputadas ao Réu remontam ao início do ano de 2019 e, algumas delas, se perpetuaram até os dias anteriores ao seu afastamento.

A partir do momento em que a empresa Autora recebeu as denúncias de práticas de condutas faltosas por parte do Réu, iniciou uma detalhada e profunda investigação interna para apuração das referidas





irregularidades, até para ser correta, justa e evitar uma decisão prematura. A cada novo fato apurado pela investigação, outros mais foram descobertos e sendo igualmente investigados.

O que também se pode apurar foi que algumas condutas irregulares denunciadas à empresa já haviam sido praticadas anteriormente pelo Réu, sem que isso fosse do conhecimento da empresa, obviamente. Repisa-se, a empresa só teve conhecimento a partir das denúncias, e a confirmação só aconteceu agora, com a profunda investigação e auditoria feita.

A apuração foi se tornando cada vez mais complexa, até o ponto em que a empresa Autora se viu na necessidade de efetuar a contratação de auditorias e profissionais externos para dar mais segurança às investigações (e investigadores, igualmente).

Quando da conclusão de algumas destas investigações, e entregas dos respectivos laudos para a empresa, ora anexados ao presente Inquérito, a Diretoria da empresa se reuniu e imediatamente deliberou pelo afastamento do Réu através de suspensão do seu contrato de trabalho, como de fato ocorreu no último dia 17 de novembro.

O laudo técnico realizado pelo Médico do Trabalho, Dr. Vinícius Augusto Resener, por exemplo, foi concluído no último dia 03 de novembro.

Já o laudo técnico realizado pela empresa AB PERÍTOS, somente foi concluído e efetivamente entregue para a empresa no último dia 04 de dezembro!

A instauração do presente Inquérito para Apuração de Falta Grave é uma garantia absoluta ao Réu no sentido de que os fatos que estão sendo a ele imputados serão analisados e julgados pelo Estado, com respeito a todos os princípios e regras que garantem o contraditório e a ampla defesa, suplantando qualquer outra forma de julgamento.

Assim, diante da gravidade e da extensão das faltas graves que serão a seguir detalhadas e demonstradas, diante da fidúcia especial havida entre as partes por força do contrato de trabalho (empregado concursado) e cargo exercido pelo Réu (Advogado) e diante, ainda da







natureza da empresa Autora (sociedade de economia mista), mostra-se absolutamente atendido o requisito da imediatidade.

#### 04. DOS REQUERIMENTOS:

**ANTE O EXPOSTO**, requer:

- a) A citação do Réu, no endereço antes fornecido, para responder o presente inquérito, sob pena de confissão e revelia quanto a matéria de fato;
- b) Seja julgada procedente a presente Ação, acolhendo as alegações supra, declarando/reconhecendo por sentença as "faltas graves" imputadas ao Réu, para autorizar a empresa requerente a despedir o requerido por justa causa, a partir da data do ajuizamento desta;
- c) Sucessivamente, e por não ser aconselhável a reintegração do Réu, por todas as razões supra citadas, requer a parte Autora a aplicação da previsão contida no Art. 496 da CLT;
- d) A condenação do Réu ao pagamento de Honorários Advocatícios, dado o princípio da causalidade, em valores a serem arbitrados pelo juízo, a fim de evitar o aviltamento, dado o valor simbólico dado a causa;
- e) **PROTESTA**, desde já pela produção de todos os meios de prova em direito admitidos, especialmente o depoimento pessoal do Réu, sob pena de confissão e revelia;
- f) Pugna ainda pela juntada das mídias com gravações e imagens;
- g) **REQUER, POR FIM**, que as **NOTIFICAÇÕES/INTIMAÇÕES DESTE PROCESSO** sejam encaminhadas para/publicadas em nome de:



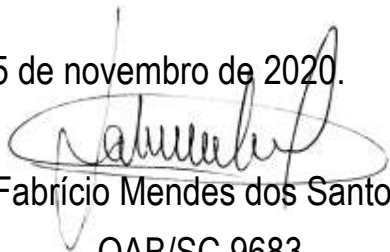


**FABRICIO MENDES DOS SANTOS – OAB/SC 9683 – CPF 82297401949 e  
GUSTAVO VILLAR MELLO GUIMARÃES - OAB/SC 11.589**

Valor da Causa para efeitos de alçada: R\$ 60.000,00

Nestes Termos,  
Pede Deferimento.

Florianópolis, 25 de novembro de 2020.

  
Fabrício Mendes dos Santos  
OAB/SC 9683

Gustavo Villar Mello Guimarães  
OAB/SC 11.589



**DIVALDO LUIZ DE AMORIM & ADVOGADOS ASSOCIADOS  
ADVOCACIA TRABALHISTA**

Rua Esteves Junior, nº 366, Ed. Royal Tower, sala 305, Centro, Florianópolis, SC, CEP  
88.015-130, Fone: (48) 3028 9063 – E-mail: [escritorio@advdivaldo.com.br](mailto:escritorio@advdivaldo.com.br)

**IAFG nº 0000889-81.2020.5.12.0037**

**LEANDRO RIBEIRO MACIEL**, brasileiro, casado, advogado empregado público concursado, portador da CI n.º 7.950.589, SSP/SC e do CPF/MF n.º 620.282.190-68, da CTPS n.º 82335 série 00025-RS, PIS número 1233785461.4, residente e domiciliado na Estrada Cristóvão Machado de Campos n.º 1341, Bairro Vargem Grande, Florianópolis, SC, CEP 88052-600, por um de seus procuradores, vem, respeitosamente a honrosa presença de Vossa Excelência, apresentar **CONTESTAÇÃO** no Inquérito para Apuração de Falta Grave em epígrafe, que lhe move a COMPANHIA DE GÁS DE SANTA CATARINA – SCGÁS, nos seguintes termos:

**1. A VERDADEIRA MOTIVAÇÃO DO INQUÉRITO**

Trata-se inquérito judicial para apuração de falta grave instaurado pela empregadora, através do qual pretende o encerramento do contrato de trabalho do empregado com justa causa e, sucessivamente, em razão de suposta incompatibilidade, o pagamento de indenização dobrada da estabilidade, na forma do art. 496 da CLT.

Segundo a petição inicial, as seguintes condutas caracterizam a falta grave, conforme constou da notificação de suspensão do contrato ocorrida em 17.12.2020:

- *Denúncia de ingresso na sede da SCGÁS em horário incompatível com a jornada de trabalho, sem prévia autorização, com acesso a áreas estranhas às suas atividades profissionais.*



- *Denúncia de que esteve em distintas ocasiões no Tribunal de Contas do Estado (TCE), para tratar de assuntos particulares, em horário de expediente, sem autorização de sua chefia, bem como em períodos em que se encontrava afastado do trabalho em face de atestado médico.*
- *Denúncia, por meio eletrônico, do exercício de advocacia em caráter privado, no ambiente de trabalho, reunindo-se com clientes durante horário de expediente.*
- *Constatação por parte do Diretor Presidente e pelo Assessor Jurídico de que enviou resposta em assunto que não era de sua alçada, em sentido oposto à resposta enviada pela Diretoria, de Assuntos Legislativos da Secretaria da Casa Civil, sem consulta e qualquer deliberação de seus superiores hierárquicos e em assunto de interesse particular.*
- *Prática de Assédio e intimidação de colegas.*
- *Compartilhamento de arquivos confidenciais da empresa, sendo infrutíferas as sanções que lhes foram aplicadas anteriormente por conta de tais atitudes.*

Antes de abordar aspectos de superlativa importância pautados por uma lógica impreterível, cabe ao réu registrar, em homenagem à justiça e amor à verdade, que não é correta a versão engendrada na peça deflagradora da ação quanto à suposta prática de atos faltosos, sugestiva, ainda que de forma subliminar, de comportamentos incompatíveis com a ética e o decoro profissional e por isso opõe vigorosos e veementes protestos quanto a sua ocorrência.

A dignidade, a honra e a reputação conquistadas ao longo de toda uma vida não podem ser atingidas de forma temerária, com a formulação de acusações que, mesmo destituídas de qualquer consistência, busca a autora enredá-lo.



### 1.1. A eleição para o cargo de representante dos empregados na Diretoria Executiva

O réu integra o quadro de advogados da empresa e foi admitido pela salutar via do concurso público em 19.02.2008, após longo processo judicial contra o empregador para compeli-lo a promover a contratação, pois enquanto os aprovados no concurso aguardavam tempo mais que o razoável para admissão, a autora se negava de forma obstinada a contratá-los, optando pela manutenção de serviços terceirizados na área jurídica (Processo nº 08027-2006-035-12-00-2), constante do **Anexo 1**, já transitado em julgado.

Junta-se no mesmo anexo também a cópia da sentença e do acórdão do TRT 12, RT 0008198-82.2011.5.12.0001, em que já houve a condenação da autora ao pagamento de danos morais ao réu, pelo seu comportamento ofensivo, que atualmente aguarda recurso de revista da SCGÁS junto ao TST.

Sempre prestou seus serviços com zelo e dedicação e por isso, não pode aceitar, complacente, as descabidas insinuações contidas na peça portal que apedrejam, com cavilações e ofensas, a sua reputação profissional, imputando-lhe desvarios e vilanias execráveis.

Não é desassisado dizer que a tentativa de rescisão contratual por justa causa, sob iníqua acusação da prática de vários atos faltosos, tem origem muito conhecida, não apenas no âmbito da empresa, mas, sobretudo, por órgãos que atuam na defesa da sociedade, como Ministério Público, Tribunal de Contas do Estado e o Poder Judiciário.

Como será demonstrado no decorrer da contestação e da documentação anexada, os atos persecutórios ao empregado réu foram intensificados a partir da sua eleição como representante dos empregados para a Diretoria Executiva da Companhia, cargo que o atual Presidente da empresa, Sr. Willian Anderson Lehmkuhl, coadjuvado pelo presidente da acionista controladora da SCGÁS, Sr. Cleicio Poletto, da CELESC, jamais admitiram, tendo adotado várias medidas para impedir que o processo eleitoral se perfectibilizasse.



### **1.2. A judicialização do processo de eleição dos representantes dos empregados para a Diretoria e Conselho de Administração**

Estipulam a Constituição do Estado de Santa Catarina (art. 14, II) e a Lei Estadual Promulgada nº 1178/94 que as estatais catarinenses devem ter assento nas suas diretorias e conselho de administração de representantes dos empregados, eleitos por meio do voto direto e secreto. Tal direito também é consagrado na Lei 13.303/2016.

No entanto, a SCGÁS não jamais respeitou esse preceito legal e negava peremptoriamente aos seus empregados tal direito.

No dia 05 de novembro de 2018 a Intersindical dos Empregados da SCGÁS, que congrega os sindicatos representantes da categoria majoritária e das categorias diferenciadas, notificou a SCGÁS e a CELESC por meio do Ofício INSCGÁS/07/2018, para que fossem criados os cargos de Diretor e Conselheiro de Administração representante dos empregados na SCGÁS e promovesse a abertura do processo eleitoral, sob pena de, não o fazendo, restar devolvido à Intersindical o poder para fazê-lo, na forma do artigo 4º, parágrafo primeiro, da Lei Promulgada Estadual nº 1.178/94.

Pois bem, a SCGÁS negou tal direito aos empregados sob o argumento de que o Conselho de Administração ainda não havia criado a vaga de Conselheiro de Administração, muito embora o prazo concedido pela Lei 113.303/2016 já houvesse acabado no dia 30 de junho de 2018 e que não havia direito à vaga de Diretor.

Conforme lhes cabia, diante da recusa da SCGÁS, os sindicatos convocaram as assembleias e lançaram o edital de eleições, como lhes faculta o artigo 4º, da referida Lei Estadual nº 1.178/94.

O empregado Leandro Ribeiro Maciel e sua colega Valdete Aparecida Andrett se inscreveram para as indicações de representação de Diretor e de Conselheiro de Administração, respectivamente, tendo restado vencedores, na eleição que ocorreu no dia 19 de dezembro de 2018.



**RESULTADOS DAS ELEIÇÕES - 19/12/2018**

*Resultado da votação para o cargo de Diretor Executivo:*

1º) **Leandro Ribeiro Maciel - 46 (quarenta e seis) votos.**

2º) Samuel Bortoluzzi Schmitz - 25 (vinte e cinco) votos.

3º) Andre Zim Zapelini - 20 (vinte) votos.

4º) Irineu Theiss - 15 (quinze) votos.

Foram 2 (dois) votos nulos, e um total de 108 (cento e oito) votantes, numa empresa com 134 empregados.

Vencedor para a indicação ao cargo de Diretor Executivo, na representação dos empregados: Leandro Ribeiro Maciel, com 43,4% (quarenta e três vírgula quatro por cento) dos votos válidos.

*Resultado da votação para o cargo de Conselheiro de Administração e Suplente:*

1º) **Valdete Aparecida Andrett - 69 (sessenta e nove) votos.**

2º) Sérgio Brasil Nunes Caldas - 38 (trinta e oito) votos.

Foi (1) um voto nulo e um total de 108 (cento e oito) votantes, numa empresa com 134 empregados.

Vencedora para a indicação à vaga de Conselheiro de Administração, na representação dos empregados: Valdete Andrett, com 64,5% (sessenta e quatro vírgula cinco por cento) dos votos válidos.

Todo o processo eleitoral está disponível em <http://sindalex.org.br/scgas/index.html>

Ocorre que a Diretoria da SCGÁS não aceitou o resultado da eleição, por considerar que os eleitos não cumpriram os requisitos estatutários, citando o “impedimento” de Leandro Ribeiro Maciel para concorrer ao cargo de Diretor, porque este teria ações judiciais em face da SCGÁS, a saber:

*RT 0008198-82.2011.5.12.0001*

TRT12 condena a SCGÁS a pagar R\$ 65.000,00 de danos morais ao ora réu Leandro Ribeiro Maciel. A fase atual do processo está no TST, com RR da SCGÁS.

*RT 0001484-96.2014.5.12.0035*

Fase atual: Ag-AIRR, interposto por Leandro Ribeiro Maciel,



MS - 5012711-73.2019.8.24.0023.

Mandado de Segurança visando convalidar o processo eleitoral para os cargos de Diretor e de Conselheiro de Administração, sendo impetrantes Leandro Ribeiro Maciel e Valdete Aparecida Andrett em face da autoridade coatora do Diretor Presidente da SCGÁS.

A judicialização do processo de eleição para os cargos de Diretor e de Conselheiro de Administração teve os seguintes desdobramentos:

- O Ministério Público de Contas expediu “*Notificação Recomendatória*” à Junta Comercial do Estado para a suspensão do registro do estatuto da Companhia, especialmente em razão da falta de previsão do cargo de diretor representante dos empregados, entre outras ilegalidades (Processo MPS-SC 1.3/2019.1, **Anexo 7**).

- Decisão do Tribunal de Contas do Estado que determinou a convalidação do processo eleitoral e a posse dos eleitos (Processo DEN 19-00614135, **Anexo 10**).

- Determinação do Tribunal de Justiça de Santa Catarina, nos autos da tutela antecipada antecedente nº 5036370-49.2020.8.24.0000, relativa ao Mandado de Segurança nº 5012711-73.2019.8.24.0023, impetrado pelo ora réu e sua colega Valdete Aparecida Andrett, contra ato Diretor Presidente da SCGÁS, que impediu a posse dos eleitos.

- Na decisão proferida pelo TJSC no dia 27, de outubro de 2020 **Anexo 16**, houve a determinação de suspensão dos novos processos eleitorais para escolha de representante dos empregados no Conselho de Administração e na Diretoria Executiva da Companhia, invocando, dentre outras razões, a verificação de existência de determinação do Tribunal de Contas, no Processo DEN n. 19/00614135, para que a eleição realizada pelas entidades sindicais para a escolha dos seus representantes — em que os impetrantes (ora requerentes) restaram eleitos — fosse ratificada, *in verbis*:

TUTELA ANTECIPADA ANTECEDENTE Nº 5036370-49.2020.8.24.0000/SC

REQTE: VALDETE APARECIDA ANDRETT





REQTE: LEANDRO RIBEIRO MACIEL  
REQDO: DIRETOR PRESIDENTE DA COMPANHIA DE GÁS DE SANTA CATARINA  
REQDO: WILLIAN ANDERSON LEHMKUHL  
REQDO: COMPANHIA DE GAS DE SANTA CATARINA

DESPACHO/DECISÃO

(...)

*Não fosse isso, a respeito do processo eleitoral em discussão, verifica-se nos autos que existe determinação do Tribunal de Contas, no Processo DEN n. 19/00614135, para que a eleição realizada pelas entidades sindicais para a escolha dos seus representantes — em que os impetrantes (ora requerentes) restaram eleitos — seja ratificada, in verbis:*

*"[...] Ratificar a eleição realizada pelas entidades sindicais representativas das categorias profissionais dos Administradores, Engenheiros, Técnicos Industriais, Contabilistas, Advogados e demais empregados da SCGÁS, que elegeu os empregados Leandro Ribeiro Maciel e Valdete Aparecida Andrett para compor, respectivamente, a Diretoria Executiva e o Conselho de Administração da estatal, ou se verificado eventuais vícios, que proceda a nova eleição, nos termos do parágrafo único do art. 140 da Lei nº 6.404/1976 (item 3.2.2 do Relatório nº 7/2019 e item 2.3.1 deste relatório)" (autos originários, evento 1, doc. ANEXO19, fl. 31).*

*Dessa forma, levando em conta todas as particularidades do caso concreto, vislumbra-se a probabilidade de provimento do recurso de apelação cível no tocante à invalidação dos Regulamentos Eleitorais n. 001/2019 e n. 002/2019 da SCGÁS, naquilo em que estabeleceram requisitos não previstos em lei como condição de possibilidade das candidaturas dos apelantes, ora requerentes.*

*Ademais, o periculum in mora exsurge da possibilidade de prosseguimento da eleição decorrente da abertura de novo processo eleitoral já iniciado no dia 8 de outubro próximo passado, **à revelia da participação dos requerentes, com a séria e real probabilidade de futura***



**invalidação do certame**<sup>1</sup>, o que trará prejuízo aos empregados e à própria Companhia.

4. Ante o exposto, presentes a probabilidade de provimento da apelação cível e o risco de dano grave, de difícil ou impossível reparação, em caráter liminar e ad cautelam, concedo a tutela antecipada recursal, para suspender o processo eleitoral para escolha de representante dos empregados no Conselho de Administração e na Diretoria Executiva da Companhia de Gás de Santa Catarina (SCGÁS).

Cientifique-se o Juízo de Direito da 3ª Vara da Fazenda Pública da Comarca da Capital, com urgência.

Após, ao Ministério Público. Florianópolis, data da assinatura digital.

FRANCISCO JOSÉ RODRIGUES DE OLIVEIRA NETO,  
Desembargador Relator

Como se percebe, as medidas adotadas pela SCGÁS visando obstar a convalidação do processo eleitoral restaram até agora ineficazes.

### 1.3 – O Impeachment do Governador Moises

No dia 03.08.2020 o empregado réu participou como entrevistado do programa “SC EM PAUTA”, que foi ao ar no horário das 11 às 12h15min, para comentar sobre o processo de *impeachment* do Governador Carlos Moisés, ocasião em que emitiu opiniões pessoais sobre o caso. Link da entrevista: <https://youtu.be/fcQRvcdBaCs>

O réu não tem dúvidas de que a sanha persecutória da SCGÁS, também está conectada com o *impeachment* do Governador Carlos Moisés e da Vice-Governadora Daniela Reinert.

<sup>1</sup> Sem sublinhado e negrito no original.



Afinal, é de todos conhecido que o réu foi um dos autores intelectuais do pedido de *impeachment* que envolve a isonomia entre Procuradores do Estado e Procuradores da Assembleia Legislativa. **Anexo 42**

#### 1.4 - Conduta omissiva do Diretor Presidente da SCGÁS

Além do embate entre o réu e a direção da empresa acerca do processo eleitoral e do *impeachment* do Governador, outras questões também atraíram a ira dos gestores da SCGÁS.

O réu promove a juntada do histórico das conversas de *WhatsApp* mantidas com o atual Diretor Presidente da SCGÁS, Willian Anderson Lehmkuhl, desde o dia 28/11/2018 até o dia 24/06/2019, quando se falaram pela última vez.

O Eng. Willian é empregado concursado da Companhia e sempre manteve com o réu um bom relacionamento. Todavia, alguns episódios deram a ineludível certeza de que esse gestor não vem trilhando a senda alcantilada do dever e da virtude, podendo citar, exemplificativamente os seguintes episódios:

- Não informava sobre o andamento dos procedimentos de investigação de denúncias de assédio sexual apresentadas por empregadas da SCGÁS, conforme mensagens de e-mail datadas de 12 de fevereiro e 06 de março de 2019, contidas no **Anexo 22**.
- Não se pronunciava sobre o caso de um diretor acusado de dar expediente em duas Companhias de Gás ao mesmo tempo, o que não é permitido pela lei, conforme mensagem de 06 de março de 2019, **Anexo 49**, página 32);
- Silenciar enquanto o Assessor de Comunicação da Companhia denegria a imagem do empregado réu e fizesse uma colega de trabalho literalmente chorar, em face das humilhações sofridas, conforme conversa presencial no dia 13 de maio de 2019, relatada pelo réu ao próprio presidente da SCGÁS através de



mensagem por e-mail, no 16 de maio de 2019, com transcrição para a mesma autoridade por meio de mensagem WhatsApp da mesma data - **Anexo 24**, partes destacadas e **Anexo 49**, páginas 40 a 45.

A cobrança sistemática do réu para que os administradores cumpram sem tergiversações e austeramente as normas legais na gestão da empresa, acabaram atraindo a ebbriez do ódio e uma cólera irreprimível desencadeou uma série de ações visando a punição, com increpações vibrantes, mas sempre retorquidas com altivez pelo réu.

O réu apenas lamenta que expedientes tão torpes sejam perpetrados pelos gestores de uma empresa pública que acumulou êxitos ao longo de sua rica e invejável trajetória, consolidando-se com uma das mais importantes Companhias no setor de distribuição de gás natural.

Por exemplo, em 2019, o volume de gás natural distribuído - mais de 700 milhões de metros cúbicos - foi o maior da história de operação da empresa. Também em 2019, a empresa ultrapassou a marca de 15 mil clientes abastecidos e apresentou lucro líquido de R\$ 81 milhões, conforme informações contidas no site da empresa, <https://www.scgas.com.br/scgas/site/noticias/governo-catarinense-aposta-no-fortalecimento-da-scgas> acesso em 19.01.2021.

Apesar dessa performance de sucesso, os gestores da Companhia, ao que transparece, pretendem eliminar dos seus quadros, os empregados que se preocupam com a defesa da probidade e da transparência na condução dos interesses da empresa.

A réu nutre a esperança de que as ações e atitudes de todos os funcionários, desde o mais humilde até aqueles que ocupam cargos de proeminência na Companhia, sejam adotadas para engrandecê-la e não para punir aqueles que sempre lutaram para que a SCGÁS possa seguir triunfante no cumprimento sua função institucional, o que tem feito com muito êxito até os dias atuais.

Todavia, para que não fique sem resposta as aleivosias contidas na inicial, cumpre ao réu contraditá-las na



sua integralidade, sempre coadjuvadas, quando possível, com provas documentais indesmentíveis.

**2. PRELIMINARMENTE. AUSÊNCIA DOS PRESSUPOSTOS DE CONSTITUIÇÃO E DE DESENVOLVIMENTO VÁLIDO E REGULAR DO PROCESSO.**

---

A SCGÁS possui normatização interna denominada “CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE”, utilizado pela área de Recursos Humanos para fins de aplicação de penalidades.

A apuração das infrações deve ser efetuada pelo Comitê de Conduta e Integridade (M19, fls. 111, artigo 29 às fls. 123-124), constituído por três empregados com mandato de três anos (§ 2º, do art. 29), assegurando-se ao indiciado o contraditório e ampla defesa (alínea “b”, § 1º, art. 29).

Na sequência, o art. 30 dessa norma interna, prevê as sanções aplicáveis aos empregados transgressores, reafirmando o direito ao contraditório e ampla defesa:

*Art. 30 As infrações a este Código de Conduta e Integridade sujeitarão seus autores a medidas disciplinares e/ou penalidades, respeitando o contraditório e a ampla defesa.*

*§ 1º As sanções previstas por este Código são as seguintes:*

*a. Advertência verbal - penalidade disciplinar branda que tem por objetivo avisar ao autor da falta disciplinar cometida e alertá-lo para a necessidade de mudar seu comportamento;*

*b. Advertência escrita - deverá ser utilizada nos casos de gravidade mediana, em que não caiba a aplicação de penalidade disciplinar mais branda ou nos casos em que ocorrerem a reincidência de comportamentos ou atos que tenham ensejado advertência verbal;*

*c. Suspensão - será aplicada sempre que houver a necessidade de utilização de penalidade disciplinar mais grave que as medidas acima listadas ou na hipótese de ter ocorrido a reincidência em que não seja mais possível a aplicação de pena de advertência verbal ou escrita;*



*d. Demissão sem justa causa (fora das hipóteses previstas no Artigo 482 da CLT);*

*e. Demissão por justa causa (de acordo com as hipóteses previstas no Artigo 482 da CLT);*

*f. Restituição do empregado cedido, requisitado ou contratado a seu órgão de origem ou à empresa contratada para prestação do serviço, com a devida comunicação, a seu empregador direto, das razões que embasaram tal ato.*

*§ 2º Nos casos em que o Comitê de Conduta e Integridade concluir pela aplicação das sanções previstas nas letras 'c', 'd', 'e' e 'f', necessariamente, deverão ser submetidas à Diretoria Executiva para execução.*

*§ 3º A não observância deste Código pode representar responsabilidade objetiva administrativa e civil, pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira que, de alguma forma, produzam perdas contra o patrimônio público nacional ou estrangeiro, os princípios da administração pública ou contra os compromissos internacionais assumidos, nas formas descritas neste documento.*

*§ 4º Proceder-se-á a denúncia à Autoridade competente para abertura de processo criminal e/ou civil, nos termos da Lei.*

Portanto, havendo norma *interna corporis* que condiciona o exercício do poder potestativo de resilir o contrato de trabalho por justa causa (art. 30, § 1º, alínea “e”) à realização de prévia averiguação pelo “Comitê de Conduta”, com asseguramento do contraditório e ampla defesa, não pode o empregador, transferir essa incumbência ao Poder Judiciário.

Em outros dizeres, a iniciativa da autora ao ajuizar o presente Inquérito, visando a despedida por justa causa, sem a adoção das providências prévias que se autoimpôs pela normatização interna é visceralmente nula e não tem qualquer eficácia.

Neste sentido é nula a punição que tenha se consumado ou, como no caso em exame, está em vias de consumação (despedida por justa causa), sem a observância da



norma interna, nos termos da Súmula 77 do c. TST, assim redigida:

*TST - SÚMULA Nº 77 - PUNIÇÃO. Nula é a punição de empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar.*

Desse modo, a ausência de processo administrativo é questão prejudicial, pois é pressuposto para aplicação da penalidade de justa causa nos termos da Súmula 77 antes transcrita, tornando despicienda a análise detida dos fatos imputados ao réu.

Os precedentes a seguir transcritos, originários da SBDI-1 do TST, apontam, sem titubeios, quais as consequências da demissão sem a adoção do prévio processo administrativo previsto em norma interna:

*(...) NULIDADE DA DISPENSA. JUSTA CAUSA. EXISTÊNCIA DE NORMA INTERNA QUE REGULAMENTA A NECESSIDADE DE ADOÇÃO DE PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE. NECESSIDADE DE OBSERVÂNCIA. A Turma manteve a decisão proferida pelo Regional em que se entendeu pela necessidade de observância de processo administrativo disciplinar para apuração de falta grave para que se efetivasse a dispensa do reclamante, em face de expressa previsão contida na norma regulamentar do empregador. Consignou que, de fato, nesse caso, houve a abertura de um processo administrativo disciplinar, mas que, em seu transcurso, o reclamado praticou vários atos que configuraram ofensa à ampla defesa do reclamante (disponibilizou ao advogado do obreiro as folhas restantes do processo somente após o decurso do prazo para a elaboração da petição recursal; dispensou o autor de imediato, antes que se configurasse a coisa julgada administrativa; por fim, o ato de demissão formalmente apresentado ao obreiro careceu de fundamentação). De tudo o que foi exposto, a Turma concluiu que houve prejuízo à ampla defesa do obreiro, em face da conduta patronal de obstar o pleno acesso ao caderno processual e pela configuração de vícios insanáveis no decurso processo administrativo. Assim, a discussão dos autos não se identifica com a típica hipótese de incidência da Súmula nº 390, item II, tampouco da Orientação Jurisprudencial nº 247 da SBDI-1, ambas, do TST. A matéria objeto da controvérsia não se cinge à necessidade de motivação para validar o ato de dispensa, nem de incidência do artigo 173, § 1º, inciso II, da Constituição Federal para efeitos de se equiparar a sociedade de economia mista a*



*empregador privado, com a possibilidade de dispensar imotivadamente seus empregados. A controvérsia destes autos trata de contexto diferenciado, qual seja o cumprimento regular de previsão contida em norma regulamentar interna, de instauração de processo administrativo para apuração de falta grave. A Turma, ao entender que a demissão do reclamante, nas circunstâncias citadas, estaria vinculada à prévia instauração de processo administrativo disciplinar, conforme previsto na norma interna do reclamado, decidiu em conformidade com a Súmula nº 77 desta Corte, segundo a qual "nula é a punição de empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar". Isso porque, incontroversa a existência de norma regulamentar em que se determina a instauração de processo administrativo para a apuração de falta grave e relatados vícios insanáveis no transcurso do citado processo administrativo, resultando em prejuízo à ampla defesa do reclamante, não há como se deixar de reconhecer a nulidade do ato. Inespecíficos os arestos colacionados por abordarem questão genérica sobre a possibilidade de dispensa do empregado contratado por sociedade de economia mista, sem a necessidade de motivação, nos termos do artigo 173, § 1º, da Constituição Federal. Ser ou não dispensável a motivação para a dispensa não foi a ratio decidendi exposta no acórdão da Turma. Embargos não conhecidos. (E-ED-RR - 173400-89.2006.5.07.0013, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 05/04/2018, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 13/04/2018)*

*(...) SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. REGULAMENTO DE PESSOAL. GARANTIA. DESPEDIDA. NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DA OCORRÊNCIA DE HIPÓTESE PREVISTA NO ART. 482 DA CLT MEDIANTE INQUÉRITO ADMINISTRATIVO. (...). Emerge do acórdão turmário, à luz da moldura delineada pela Corte de origem que, no caso, o próprio empregador renunciou ao direito de extinguir o vínculo de emprego sem a necessidade de motivação, impondo a si mesmo o ônus de ter de demonstrar, mediante inquérito administrativo, a ocorrência de uma das hipóteses do art. 482 da CLT, a fim de caracterizar justa causa apta a romper liame, a atrair, por analogia, a incidência da Súmula 77/TST: nula é a punição de empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar-. Consideradas as peculiaridades do caso em apreço, brilhantemente apreendidas pela Turma, não há falar em contrariedade à Súmula 390 ou à OJ 247 da SDI-I desta Casa. Recurso de embargos não-conhecido. (E-ED-ED-RR - 68500-06.2008.5.22.0001, Relatora Ministra: Rosa Maria Weber, Data de Julgamento: 16/09/2010, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 24/09/2010)*





Essa mesma linha de raciocínio foi adotada pelo TRT da 12ª Região nos seguintes julgados:

*SESI. DISPENSA DE EMPREGADO OCUPANTE DE CARGO DE TÉCNICO-ESPECIALISTA EM FARMÁCIA COM PRETERIÇÃO DAS NORMAS INTERNAS. REINTEGRAÇÃO. Se, o próprio empregador estabelece em norma interna requisitos formais para a dispensa de empregado ocupante de cargo de técnico-especialista em Farmácia, a preterição desses requisitos implica em nulidade do ato, com a reintegração no emprego e o pagamento dos salários vencidos desde o desligamento. Contudo, se ao mesmo técnico foi conferida uma função de confiança, na chefia do mesmo Departamento, pode o empregador, no uso do "jus variandi" fazê-lo retornar ao cargo efetivo, observando a estrutura de cargos e salários. Como nula é a dispensa, mas a retirada do Chefia, o empregado dispensado indevidamente fará jus aos salários a que faria jus em razão de seu cargo técnico-especialista e não aos pagos à Chefia que exerceu, por confiança do empregador (TRT12 - RO - 0000708-28.2015.5.12.0014, Rel. JOSÉ ERNESTO MANZI, 1ª Câmara, Data de Assinatura: 14/06/2017)*

*DEMISSÃO DE EMPREGADO. NORMA INTERNA DA EMPRESA. INOBSERVÂNCIA. O fato de estar sujeita ao regime jurídico próprio das empresas privadas não autoriza a instituição financeira a desprezar os regulamentos e as próprias normas internas que estabelecem procedimentos obrigatórios e preparatórios para efeito de concessão de vantagem ou aplicação de penalidades aos seus empregados (TRT12 – RO - 01457-2001-034-12-00-2, Rel. JORGE LUIZ VOLPATO, 2º Turma, Data de Publicação: 26/03/2002)*

Após a atenta análise da petição inicial do IAFG e dos documentos que a instruíram, ressumbra óbvio que o “Comitê de Conduta e Integridade” instituído pela norma interna, não foi acionado para investigar qualquer das acusações apontadas e, mais do que isso, o empregado não teve o direito de exercer na instância administrativa, o contraditório e a ampla defesa, conforme assegurado pela norma interna a que se obrigou a SCGÁS.

Logo, se a norma *interna corporis* condiciona o exercício do poder potestativo de resilir o contrato de trabalho à prévia instauração de processo administrativo (CF, art. 5º, LV), não pode o empregador, a seu talante, ajuizar inquérito



judicial para promover a dispensa por justa causa, sem a adoção dessa cautela.

Somente por essas razões, o juízo, de plano, já tem condições de aquilatar que a razão está com o réu, quando propugna pela extinção do feito, sem apreciação do mérito, por ausência dos pressupostos de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo (CPC, art. 485, IV).

Se o feito ultrapassar a prefacial que se lhe antepõe, ainda assim a pretensão da exordial não pode vicejar.

**3. ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA EM HORÁRIO INCOMPATÍVEL COM A JORNADA DE TRABALHO E ACESSO A ÁREAS ESTRANHAS DO DEPARTAMENTO JURÍDICO.**

---

Assevera a inicial que houve denúncia de que réu teria entrado e permanecido na empresa em horário incompatível com sua jornada de trabalho, inclusive, durante a madrugada, com pernoite (este fato ainda não comprovado), tendo acessado locais onde havia documentos de seu interesse pessoal e sensíveis da empresa. Tais acessos ocorreram sem aviso e prévia autorização da chefia e não foram registrados no cartão ponto.

Prossegue a peça vestibular sustentando que esses fatos foram objeto de investigação interna, cujos documentos foram anexados aos autos, a saber: Relatório da GERHS - Apuração de Registros Internos, Laudo Técnico da AB Peritos e Tabela de Averiguação dos Registros de Acesso às Dependências da SCGÁS.

Excelência, primeiramente, cabe esclarecer que nos termos das práticas adotadas no âmbito da autora e normas internas por ela editadas, não existe qualquer impedimento para que os empregados ingressem na SCGÁS fora do seu horário habitual de trabalho, inclusive aos sábados, domingos e feriados, desde que naturalmente explicados os motivos.



O acesso às dependências da Companhia sempre se deu através de crachá com identificador eletrônico, pessoal e intransferível, a qualquer hora e sem restrições.

Se houvesse algum impedimento, tal se daria por meio de simples bloqueio do crachá pela Coordenadoria de Recursos Humanos e/ou de Coordenadoria de Tecnologia da Informação, como ocorre nos períodos de férias e licenças.

Como será demonstrado, em todas as oportunidades em que o réu esteve na SCGÁS, fora do seu horário normal de trabalho, foi porque existia motivação para tanto.

### 3.1. Impugnação dos documentos

De plano, o réu é tangido a impugnar os documentos juntados com a inicial, sugestivos de entradas clandestinas na empresa, especialmente o Relatório da GERHS - Apuração de Registros Internos, Laudo Técnico da AB Peritos e Tabela de Averiguação dos Registros de Acesso às Dependências da SCGÁS, juntados, respectivamente, no Marcador 5, fls. 40 e seguintes; Marcador 8, fl. 54 e, por fim, Marcador 26, fls. 149 e seguintes.

Apenas para que o juízo possa avaliar a inconsistência dos referidos documentos, citamos alguns exemplos.

Há dias em que o réu viajou a trabalho para Criciúma (31.05.2019), Içara (30.07/2019) e Indaial, (31.07.2019), possuindo a autora os respectivos relatórios de viagens (não juntados aos autos), que contemplam os horários de saída e chegada.

A despeito disso, a ré alega que o réu acessou a Gerência de Recursos Humanos fora do horário, mas não teve o pejo de esclarecer que lá compareceu para entrega das chaves do veículo da empresa e o Boletim de Utilização de Veículo, procedimento usual adotado quando do retorno de viagem.



Vê-se outro exemplo. A entrada na sala do Assessor Jurídico, num domingo, 23.12.2018, às 23h foi debruçada com a presença do então referido Assessor, Dr. Luciano Porto. Se houvesse a juntada das imagens, o juízo haveria de constatar a inconsistência da alegação da peça inicial.

Um disparate!

O réu é bastante organizado, o que lhe possibilita juntar todos os documentos que levarão à improcedência da presente ação, como veremos a seguir.

### 3.2. Ausência de imediatidade

O presente inquérito foi ajuizado em 14.12.2020 e as faltas imputadas ao empregado foram apuradas através de um relatório produzido na Gerência de Recursos Humanos datado de 05 de setembro de 2019, sendo que os acessos alegadamente “clandestinos” teriam ocorrido nos dias 09-05-2019 - às 9h34min (acesso à área sensível), 16-05-2019 - às 19h46min, 24-05-2019 - às 20h23min e, por fim, 25-05-2019 - às 11h30min (sábado).

O segundo documento (M8, fls. 540), denominado “*Averiguações dos Registros de Acesso às Dependências da SCGÁS*” está sem data, mas apura acessos supostamente irregulares na empresa entre 08.11.2018 até 27.11.2019.

O terceiro documento do M26, fls. 149 e seguintes, denominado “*Laudo Técnico*” produzido pela AB Peritos, abrange a averiguação de acessos entre 2018 e 2019.

A cronologia dos acontecimentos aponta para um fato palpável. O ajuizamento do Inquérito ocorreu muito tempo após a ocorrência e conhecimento pelo empregador das supostas faltas funcionais.

A ausência de imediatidade em sede trabalhista, inviabiliza qualquer possibilidade de punição, frente a configuração de *perdão tácito*, especialmente diante da existência de norma interna que determina a apuração de falhas funcionais na esfera administrativa, fato sobre o qual já alertamos em tópico anterior.

É fundamental para que se possa aplicar ao empregado a sanção por faltas funcionais, que se atente para o



princípio da imediatidade. Não é admissível a postura do empregador que, após conhecido o fato faltoso, fique protelando a aplicação de medida punitiva *ad eternum*.

A demora na aplicação da pena, ou a eternização da apuração disciplinar evidenciam na conduta do empregador o abuso do poder disciplinar e, por decorrência, prestam-se a desautorizar a pretensa punição.

É uma situação em que o empregado fica eternamente refém do empregador, sujeitando-se a uma punição a qualquer tempo, quando as medidas investigativas extrapolam o tempo superior ao razoavelmente necessário à apuração das responsabilidades. Por isso, a conduta patronal há de ser interpretada como perdão tácito.

Em recentes decisões, o Colendo TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO vem decidindo que:

*"... O elemento fundamental é a imediação na aplicação da sanção ao empregado, ou seja, a pena deve ser aplicada o mais rápido possível ou após o empregador ter conhecimento da falta, o que não ocorreu no caso presente, entendendo desta forma como perdão tácito..." (TST - AIRR - 711/2005-312-06-40 - PUBLICAÇÃO: DJ - 01/11/2006)*

Forçoso reconhecer para o caso em apreço, a perda do poder de punir, já que mesmo verificando a ocorrência de supostas *faltas disciplinares* maio/2019, com o conhecimento dos fatos pelo empregador em setembro/2019 (Relatório da Gerência de Recursos Humanos), a empresa não atuou forma imediata, deixando transcorrer tempo muito mais que o razoável para aplicar sanções.

Requer, pois, neste cenário, o acolhimento da defesa para, reconhecendo a ausência de imediatidade quanto ao fato "ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA EM HORÁRIO INCOMPATÍVEL COM A JORNADA DE TRABALHO E ACESSO A ÁREAS ESTRANHAS DO DEPARTAMENTO JURÍDICO", julgar improcedente o inquérito.



### 3.3. Aplicativo do Google Maps - Linha do Tempo

O telefone celular do réu (48 99987 1069, fornecido pela própria empregadora), possui aplicativo do *Google Maps*, que utiliza dados de GPS via satélite, permitindo o registro dos locais, dias e horários por onde o usuário esteve. A consulta a tais registros pode ser efetuada na “*linha do tempo*” do aplicativo, mediante senha de acesso, pelo usuário.

Esse esclarecimento é importante, porque os dados recolhidos do celular do réu do aplicativo Google Maps, revelam as inconsistências dos relatórios trazidos com a inicial, apesar do inaudito esforço de criminalizar os acessos às dependências da empresa fora do horário de expediente, que não se configuram em atos faltosos, já que é um procedimento absolutamente comum e corriqueiro entre os empregados e para o qual não existe norma proibitiva.

Aliás, se a empresa quisesse proibir a entrada de empregados fora da jornada habitual, poderia fazê-lo mediante simples bloqueio no “Cartão Eletrônico de Identificação”, como sempre ocorre durante férias, afastamentos ou licenças.

O réu, desde logo, coloca à disposição do juízo e da parte *ex adversa*, o acesso ao aplicativo para, querendo, verificar a fidedignidade dos registros do réu na linha do tempo, extraídos do aplicativo “Google Maps”, juntados com a defesa. O réu dispõe de todos os registros de movimentação desde o mês de novembro de 2015.

Agora, cumpre examinar os dias em que há o apontamento de acesso clandestino na empresa, fora da jornada normal de trabalho.

### 3.4. Análise dos dias apontados pela petição inicial e perícias – Marcador 1 – fls. 6 e Marcador 2 – fls. 168-171

#### 3.4.1. Dia 03.10.2018 (M26, fls. 171)

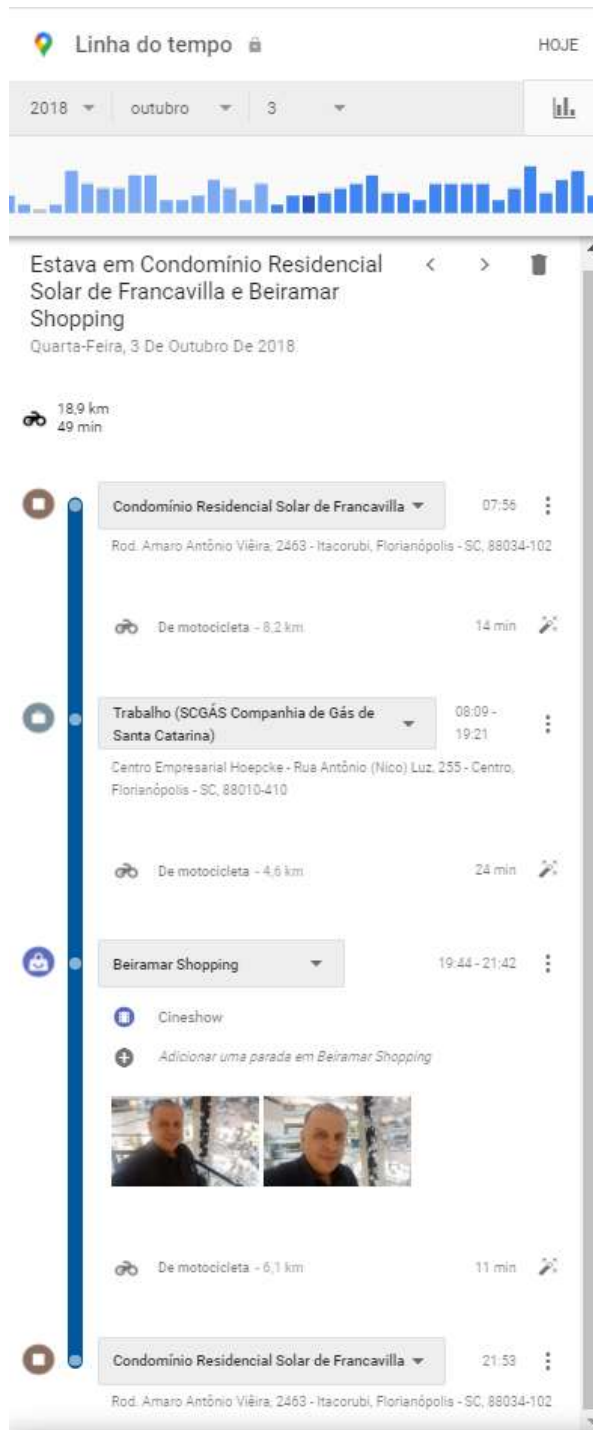
O laudo sustenta que no dia 03/10/2018 há registro de acesso do réu à área compartilhada entre a Assessoria



Jurídica e Assessoria de Comunicação às 19h12min e às 19h17min. Neste dia houve registro do final de jornada de trabalho no ponto eletrônico às 19h11min

Justificativa do réu: Neste dia o registro de saída ocorreu às 19h11min e, após, o réu foi até sua sala para apanhar os pertences pessoais. O retorno a sua sala, às 19h17min deve ter ocorrido em face do esquecimento de algum item pessoal, como as chaves, por exemplo. Não tem como prestar maiores esclarecimentos sem a verificação das imagens do 5º andar, que não foram juntadas pela autora. O empregado saiu do prédio da SCGÁS às 19h21min pela Garagem 3, com a sua motocicleta, como sempre faz.





### 3.4.2. Dia 08.11.2018 (M26, fls. 171)

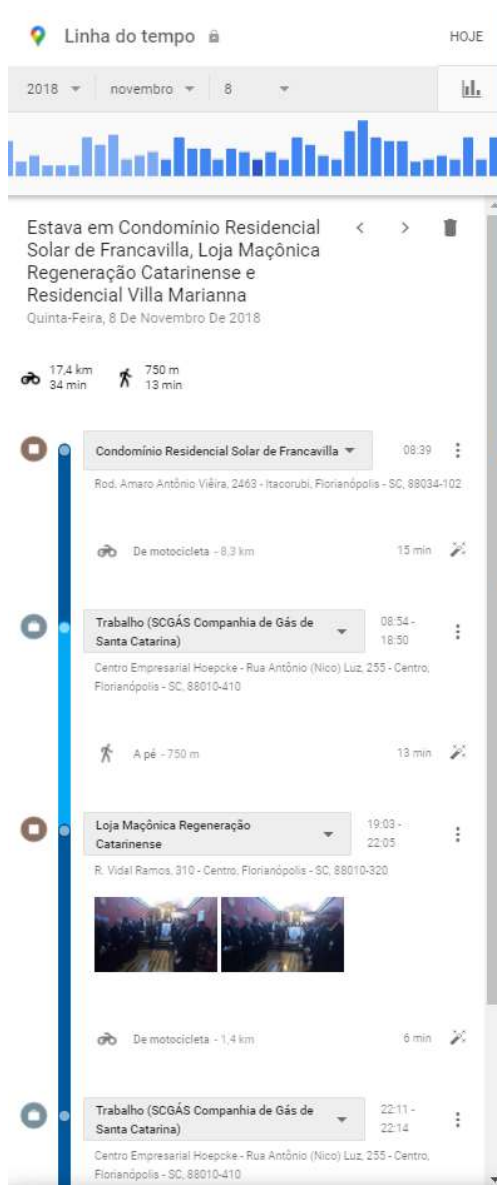
Neste dia o Laudo Pericial aponta que há registro de acesso do réu a área compartilhada entre a Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação às 22h12min. O registro do final de jornada de trabalho via ponto eletrônico ocorreu às 18h48min.

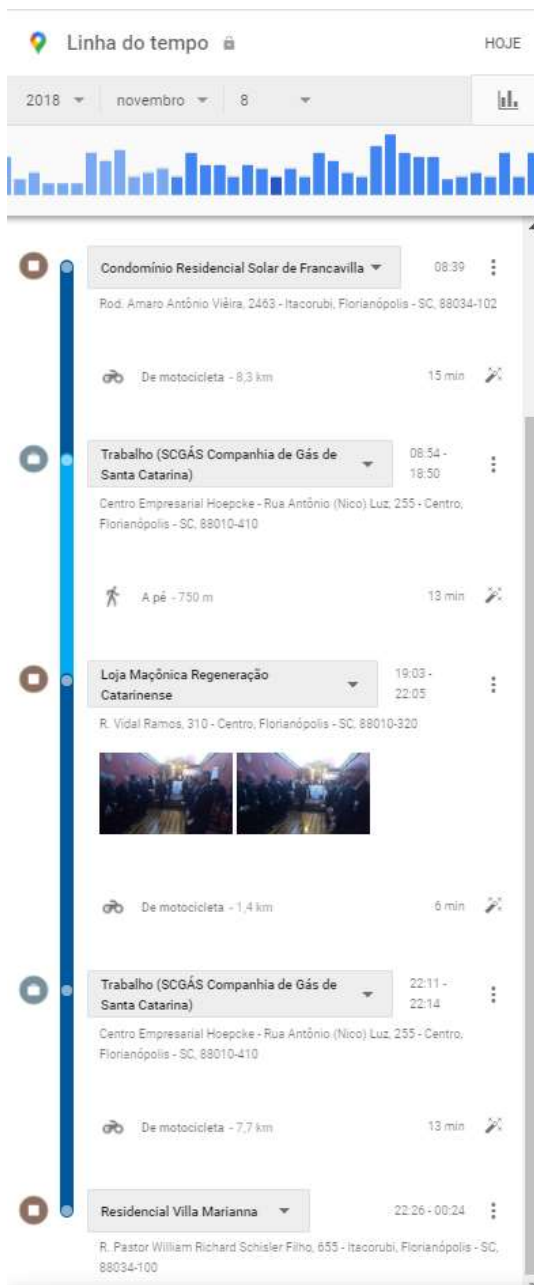




Justificativa do Réu. Neste dia, após registrar a saída no ponto eletrônico às 18h48min, o réu saiu do prédio da SCGÁS às 18h50min e foi para a Loja Maçônica Regeneração Catarinense (19:03h-22:05h). Após, retornou à SCGÁS, acessou sua sala de trabalho às 22h12min para apanhar seus pertences pessoais, descendo até a Garagem 3, quando pegou sua moto e dirigiu-se para sua residência.

Processo nº 00356/2021 - REPRESENTAÇÃO  
 Situação: Arquivado - Último andamento: ARQUIVADO  
 Usuário: LEANDRO RIBEIRO MACIEL - Data: 24/02/2022 13:14:29





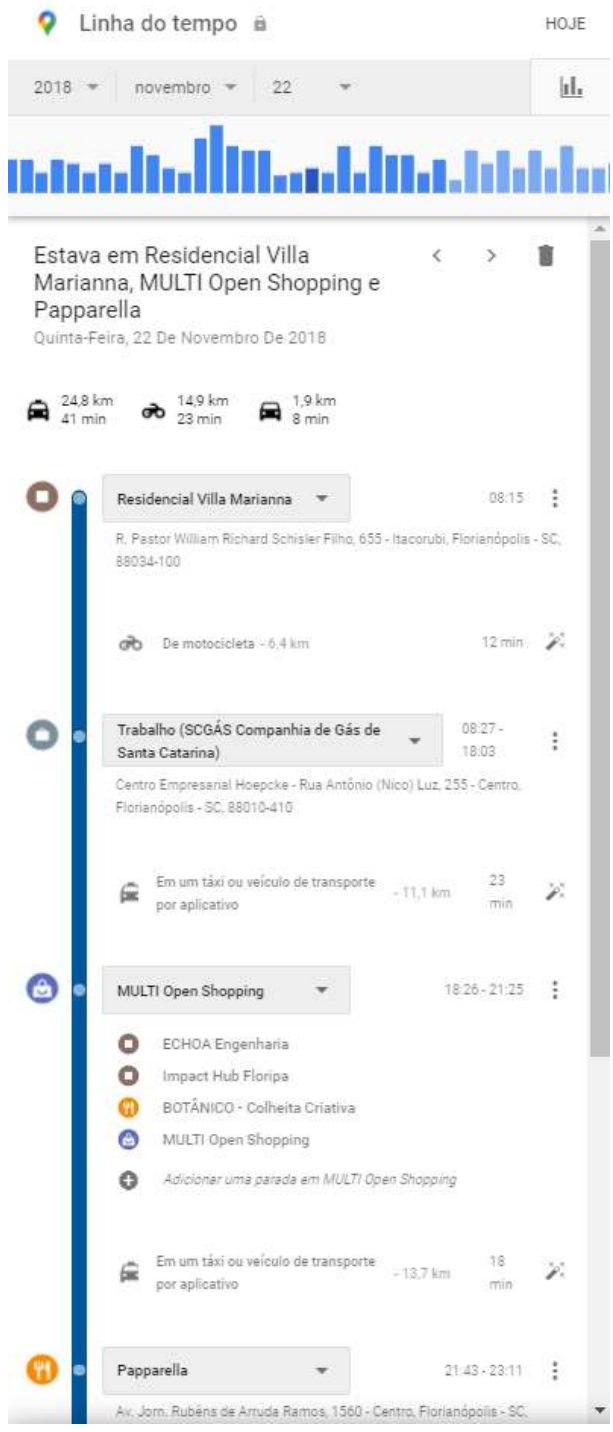
### 3.4.3. Dia 22.11.2018 (M26, fls. 171)

Segundo o laudo pericial, neste dia há registro de acesso do réu à área compartilhada entre a Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação às 23h24min, embora o registro de saída no ponto eletrônico tenha ocorrido às 18h00min

Justificativa do Réu – Após registrar a saída, o réu se dirigiu de carona com amigos até o Multi Open Shopping, localizado no sul da ilha (18:26h-21:25h); na sequência, foi para a Pizzaria Papparella no centro, Beira Mar Norte (21:43h-23:11h); retornou de carona até à SCGÁS (23:22h-22:26h),

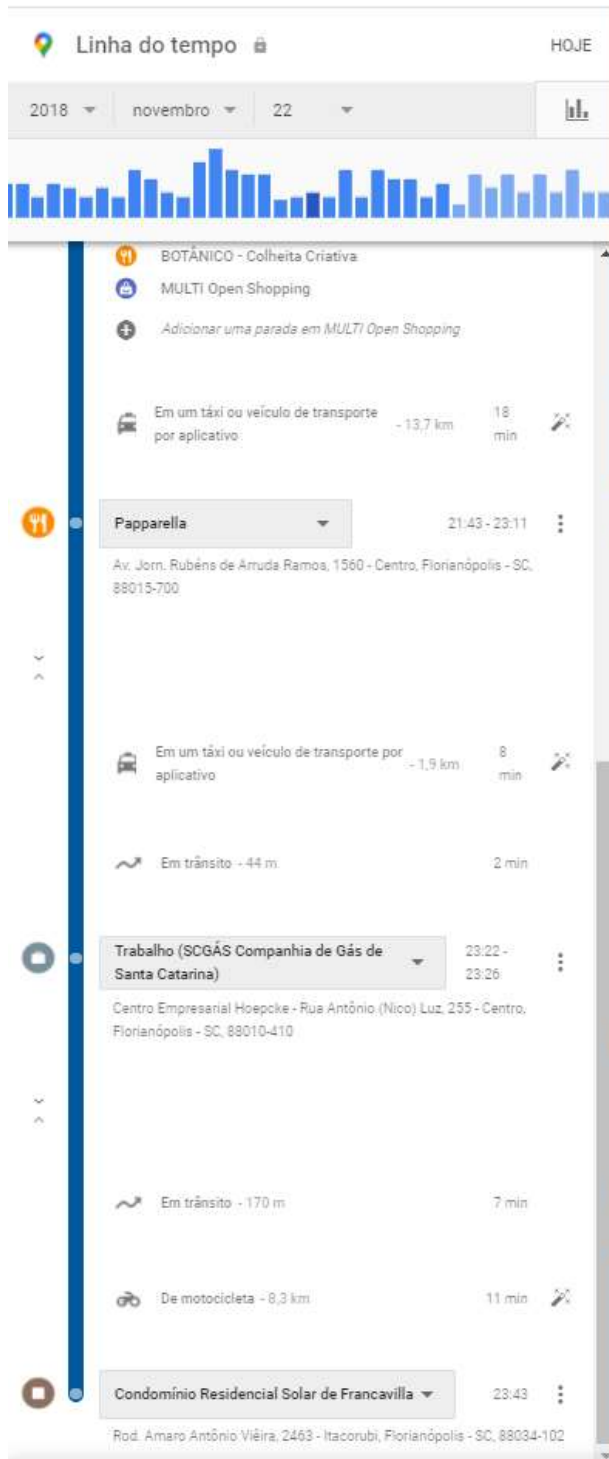


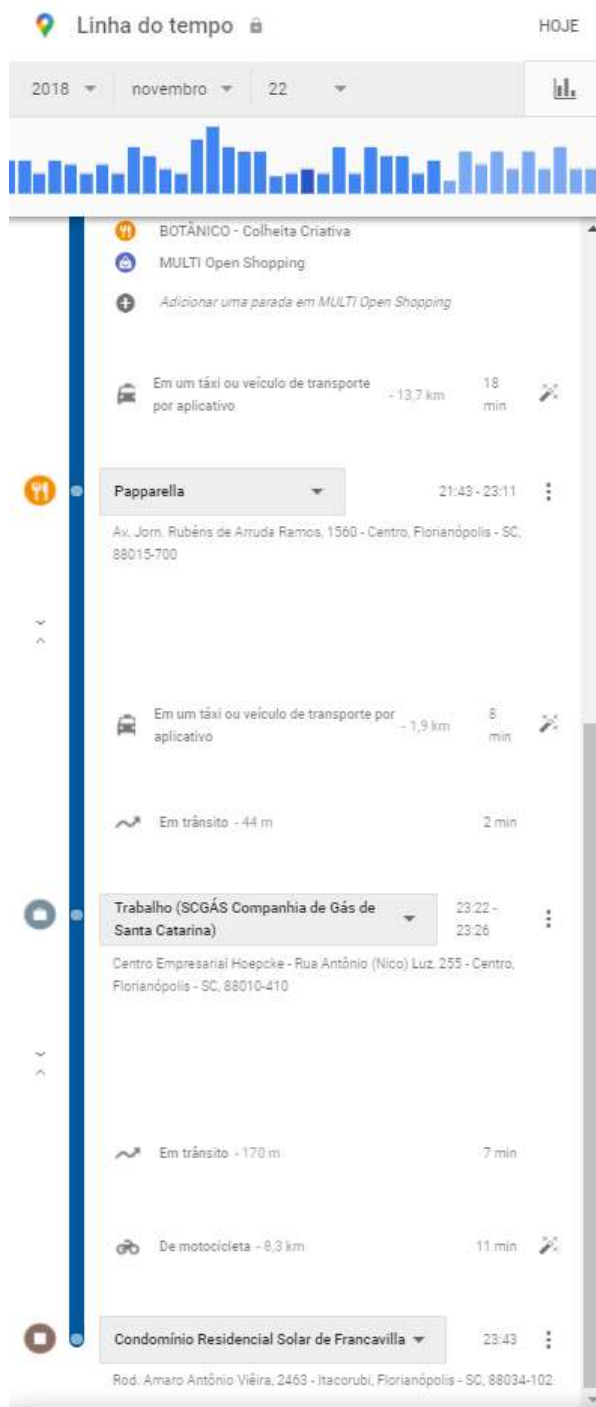
ingressando na sua sala trabalho e após recolher seus pertences pessoais, desceu à Garagem 3, apanhou seu veículo, seguindo para sua residência.



Processo nº 00356/2021 - REPRESENTAÇÃO  
Situação: Arquivado - Último andamento: ARQUIVADO  
Usuário: LEANDRO RIBEIRO MACIEL - Data: 24/02/2022 13:14:29





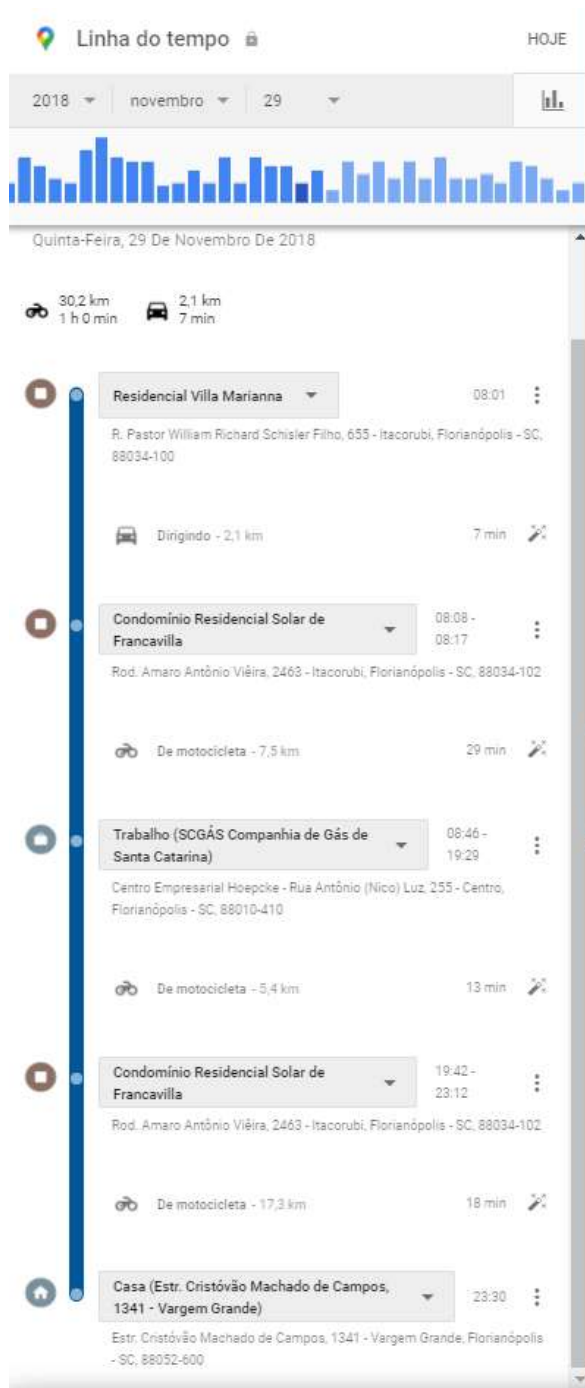


**3.4.4. Dia 29.11.2018 (M26, fls. 170)**

De acordo com o laudo pericial, neste dia há registro de acesso do réu a área compartilhada entre a Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação às 19h26min, com registro do fim da jornada 19h24min.



Justificativa do empregado: Neste dia o empregado registrou o ponto de saída da sua jornada de trabalho às 19h24min e se dirigiu até a sua sala de trabalho para apanhar os seus pertences pessoais, descendo, na sequência, até a garagem 3, onde apanhou sua moto, e se dirigiu a sua residência, saindo das instalações da garagem às 19h29min.



Processo nº 00356/2021 - REPRESENTAÇÃO  
 Situação: Arquivado - Último andamento: ARQUIVADO  
 Usuário: LEANDRO RIBEIRO MACIEL - Data: 24/02/2022 13:14:29

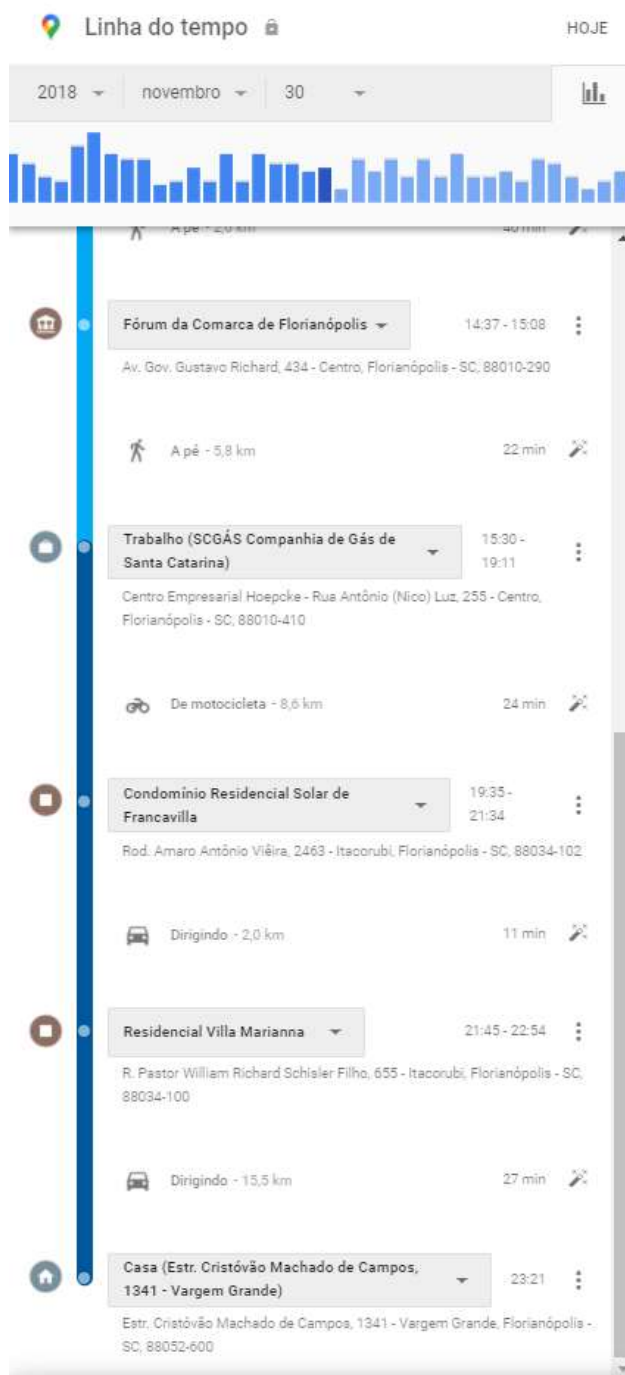


**3.4.5. Dia 30.11.2018 (M26, fls. 170)**

Consta do Laudo Pericial que neste dia há registro de acesso do réu a área compartilhada entre a Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação às 19h07min, embora o registro de saída no cartão tenha ocorrido às 18h35min.

Justificativa do empregado: Neste dia, após registrar a saída, retornou a sua sala de trabalho para apanhar seus pertencentes pessoais. Se houvesse a juntada das imagens, poder-se-ia verificar o que ocorreu entre 18h35m até 19h07m, mas soa muito provável que no trajeto tenha parado para conversar com alguém. Na sequência, desceu até a Garagem 3, apanhou a sua motocicleta e foi embora para casa, saindo da empresa às 19h11min.





### 3.4.6. Dia 04.12.2018 (M26, fls. 170)

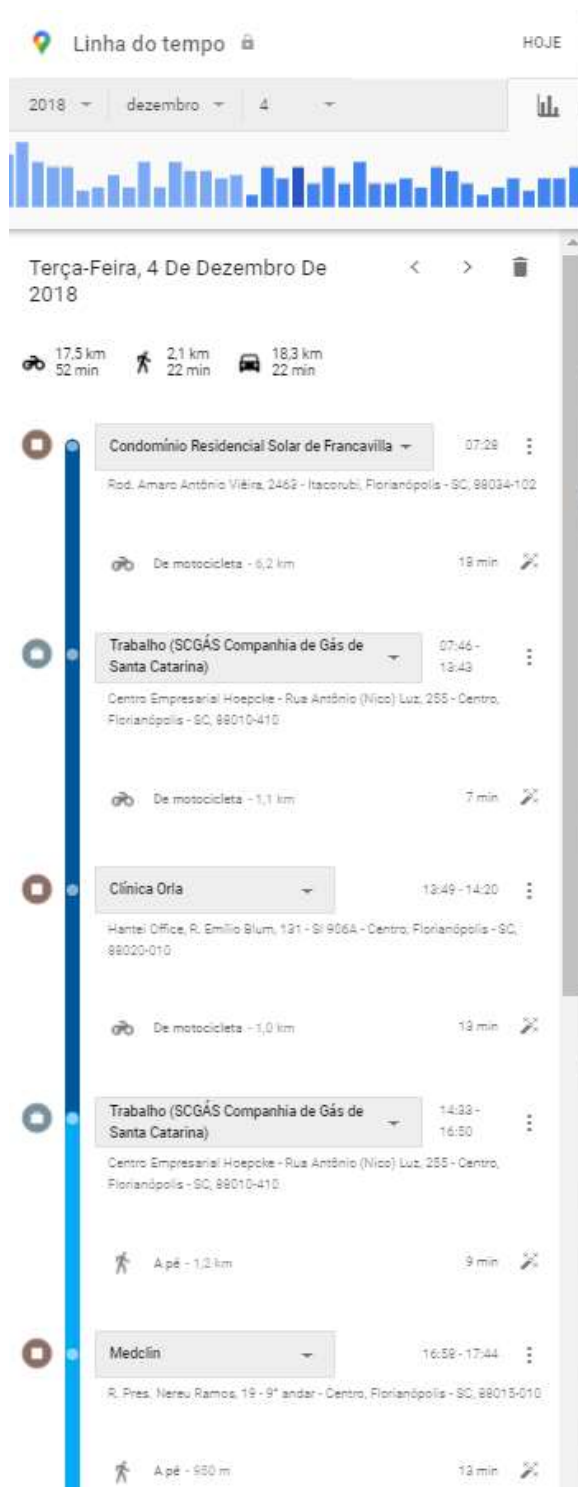
Consta do Laudo Pericial que neste dia há registro de acesso do réu a área compartilhada entre a Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação às 19h47min e o registro do final de jornada ocorreu às 19h03min.

Justificativa do empregado: Neste dia, após encerrar a jornada o réu seguiu com colegas de trabalho até o Bar Canto



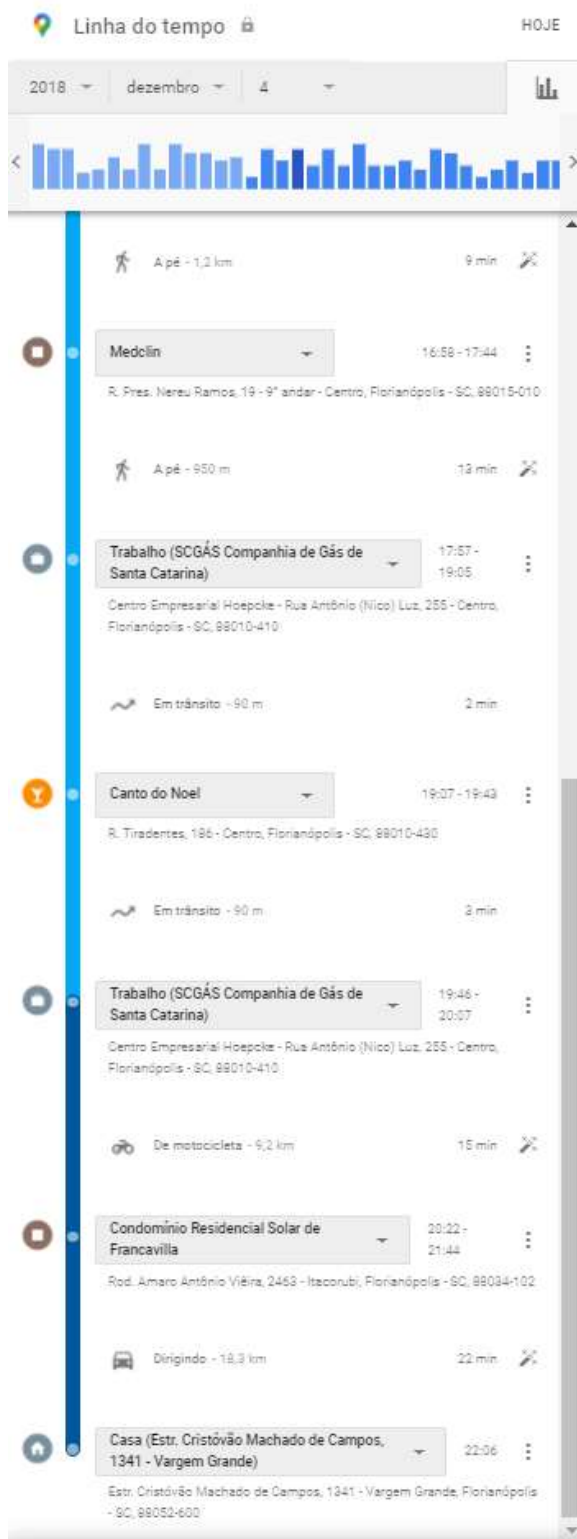


do Noel, localizado há uma quadra da SCGÁS, ali permanecendo das 19h07min às 19h43min. Retornou à SCGÁS às 19h47min, ingressou na sua sala, apanhou seus pertences pessoais, desceu até a Garagem G3 e foi embora.



Processo nº 00356/2021 - REPRESENTAÇÃO  
 Situação: Arquivado - Último andamento: ARQUIVADO  
 Usuário: LEANDRO RIBEIRO MACIEL - Data: 24/02/2022 13:14:29





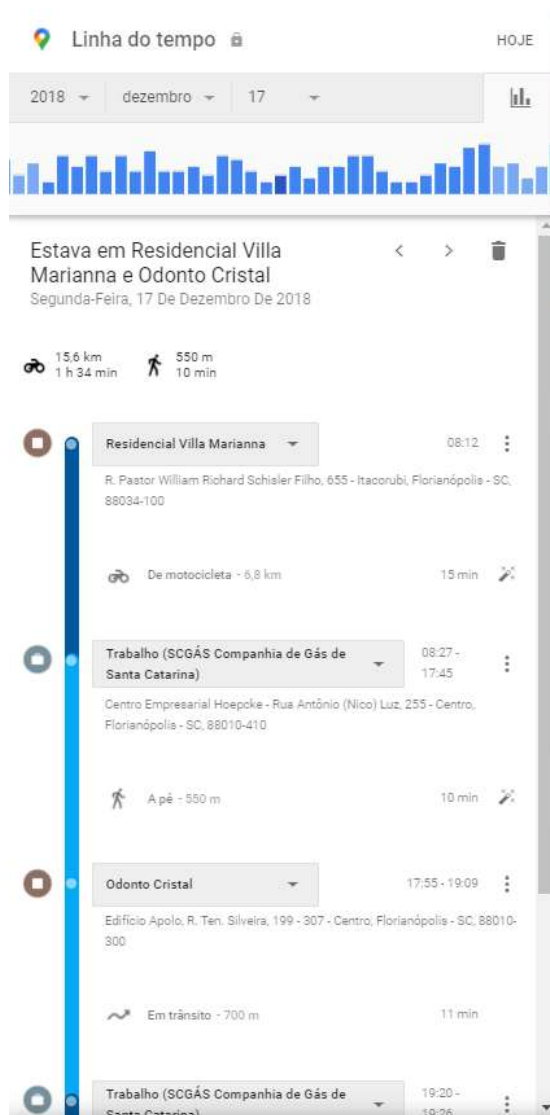
**3.4.7. Dia 17.12.2018 (M26, fls. 170)**

Consta do Laudo Pericial que neste dia há registro de acesso do réu a área compartilhada entre a Assessoria Jurídica



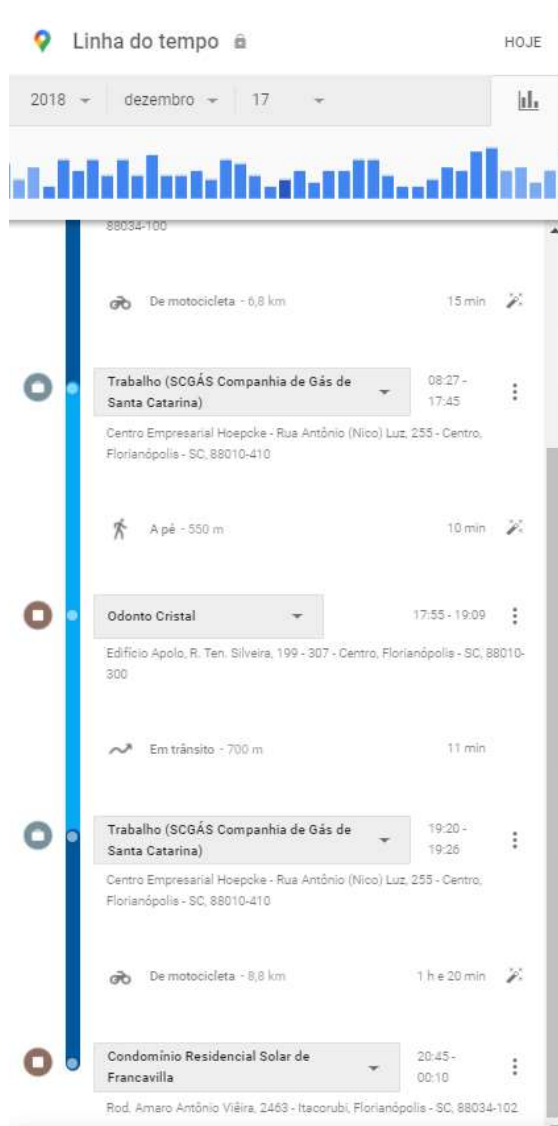
e Assessoria de Comunicação às 19h21min. O cartão ponto contém a saída às 17h45min

Justificativa do empregado: Neste dia, após a saída, o réu se dirigiu para a Clínica Odonto Cristal (17:55h-18:38h), onde fazia tratamento odontológico. Retornou à SCGÁS às 19h20min, entrou na sua sala às 19h21min para apanhar os seus pertences pessoais, e após se dirigiu a garagem, para apanhar a sua motocicleta e se encaminhar para casa, saindo da garagem às 19h26min.



Processo nº 00356/2021 - REPRESENTAÇÃO  
 Situação: Arquivado - Último andamento: ARQUIVADO  
 Usuário: LEANDRO RIBEIRO MACIEL - Data: 24/02/2022 13:14:29





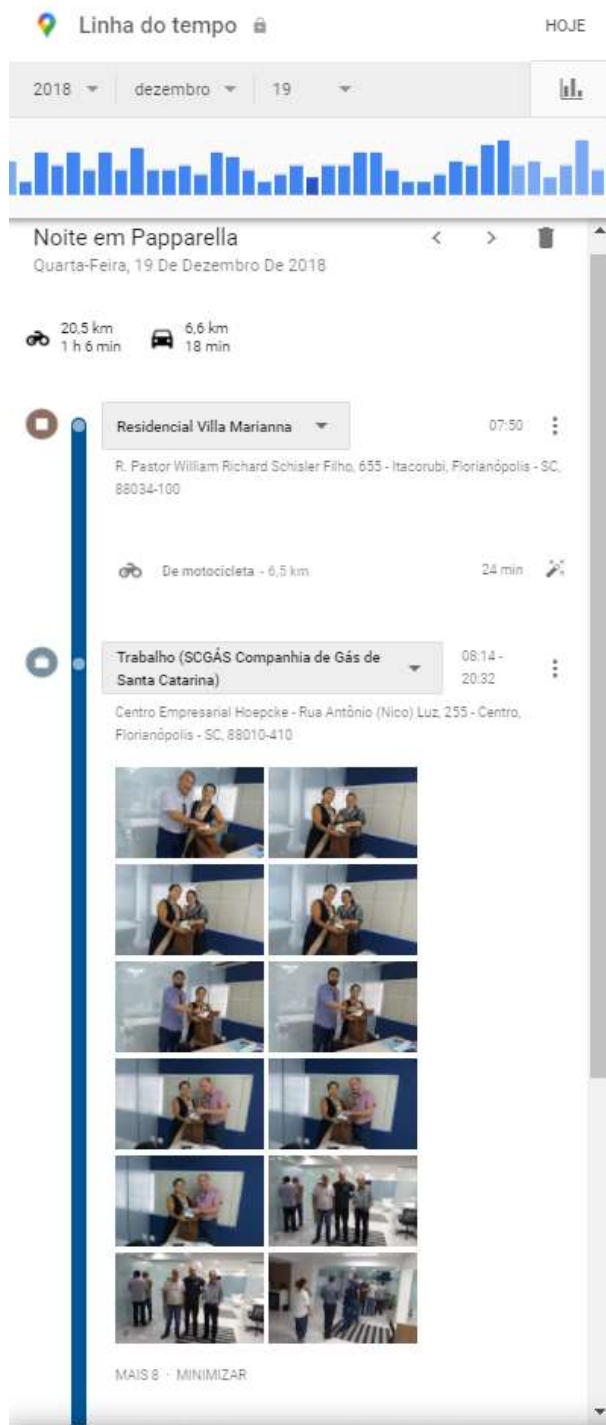
### 3.4.8. Dia 19.12.2018 (M26, fls. 170)

Consta do Laudo que neste dia há registro de acesso do réu a área compartilhada entre a Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação às 20h29min, embora o término da jornada tenha sido registrado às 17h02min.

Justificativa do empregado: Neste dia houve a eleição na empresa para a vaga destinada aos empregados junto à Diretoria Executiva e no Conselho. A empresa permitiu que todos votassem no dia 19/12/2019. Encerrada a votação, seguiu-se a apuração dos votos e cumprimentos e comemoração dos eleitos que se estendeu até por volta de 21:00h. Na sequência, o réu retornou a sua sala de trabalho, apanhou seus pertences pessoais e dali seguiu para a Pizzaria

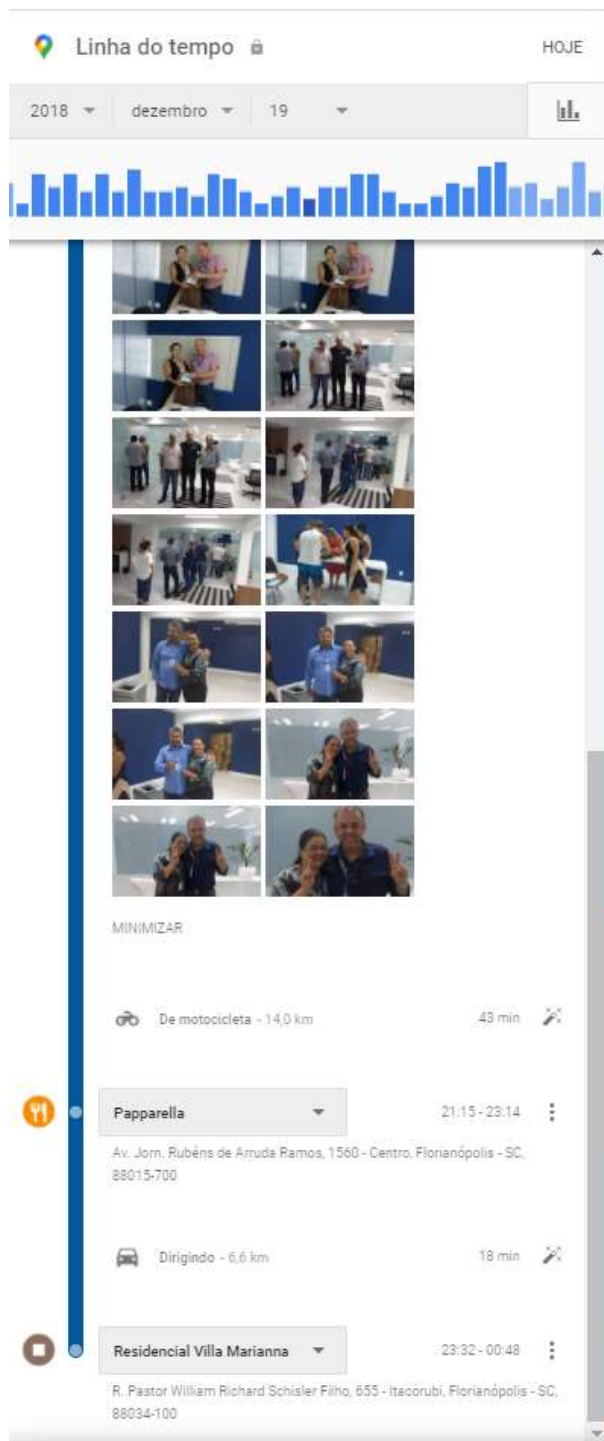


Paparella (21h15m até 23h14m), quando retornou a sua residência.



Processo nº 00356/2021 - REPRESENTAÇÃO  
Situação: Arquivado - Último andamento: ARQUIVADO  
Usuário: LEANDRO RIBEIRO MACIEL - Data: 24/02/2022 13:14:29





### 3.4.9. Dia 20.12.2018 (M26, fls. 170)

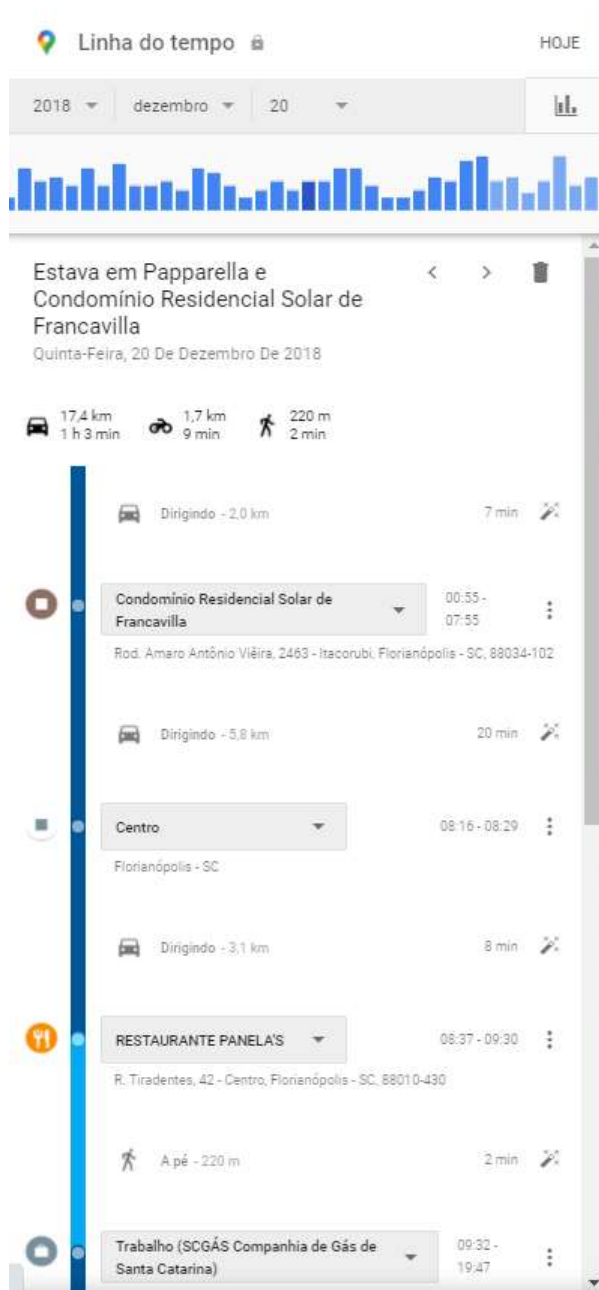
Consta do Laudo que neste dia há registro de acesso do réu a sala do Assessor ASJUR às 19h07min, mas o registro de saída ocorreu às 18h35min.

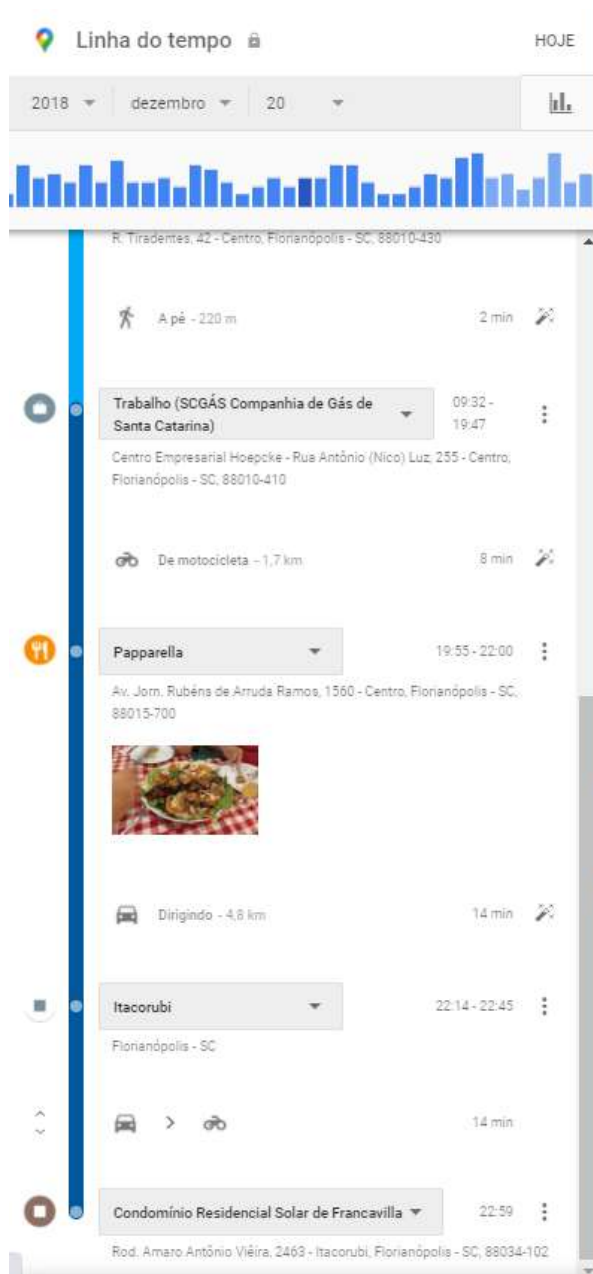
Justificativa do empregado: Neste dia o empregado encerrou a sua jornada normalmente e depois foi para a sua



sala fazer as suas leituras e estudos até a hora de sair para o seu compromisso, o que ocorreu às 19h47min, quando saiu da empresa e se dirigiu à Pizzaria Papparela, onde participou de uma confraternização de final de ano com amigos.

O acesso a sala do Assessor Jurídico e superior hierárquico do réu, ocorreu apenas para cumprimentá-lo. Nada além disso.





#### 3.4.10. Dia 23.12.2018 (M26, fls. 170)

Consta do Laudo Pericial que neste dia há registro de acesso do réu a área compartilhada entre a Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação às 23h19min e à sala do Assessor ASJUR, correspondente ao seu superior direto, às 23h22min. Este dia era um domingo, não fazendo parte da jornada de trabalho do réu.

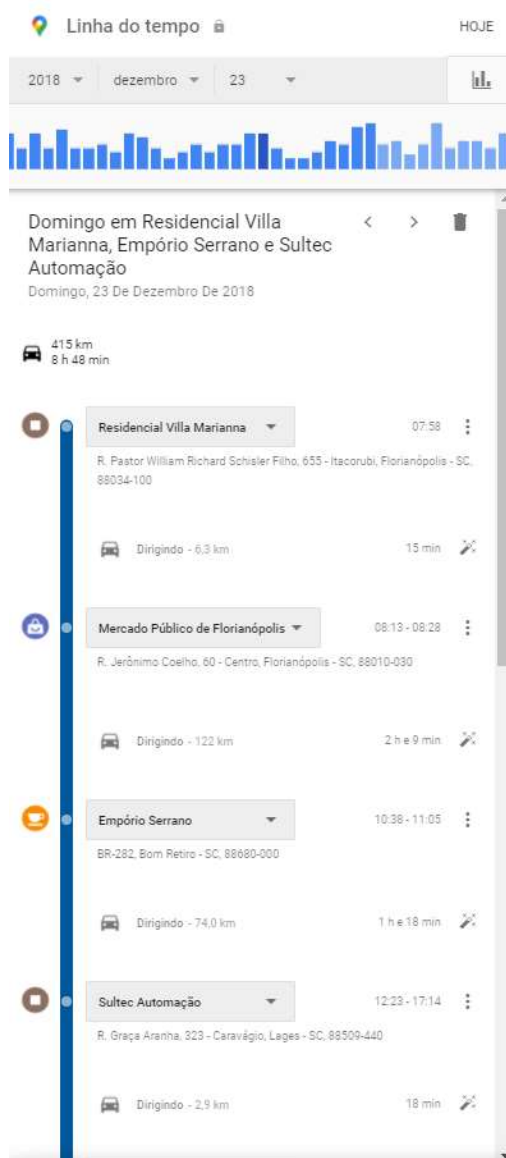
Justificativa do empregado: Neste dia, o réu passou em frente à sede da empresa e, vendo externamente as luzes

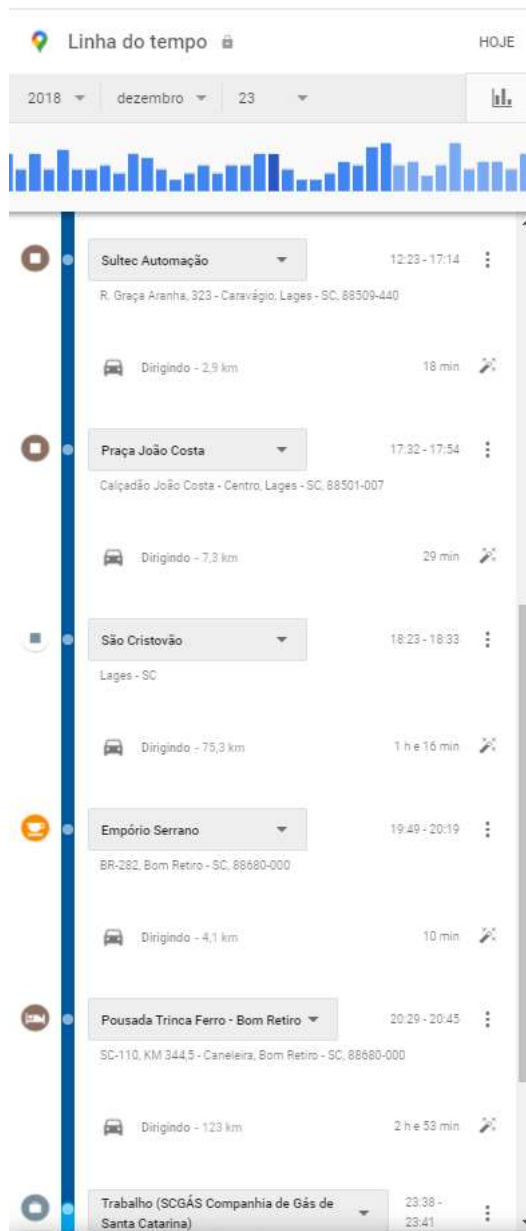




acesas da sala do Assessor Jurídico aproveitou a oportunidade para apanhar o seu tablete.

Na ocasião, o réu cumprimentou o chefe, entrou na sua sala de trabalho, apanhou o tablete, usou o banheiro e, na sequência, entrou na sala do seu chefe, Dr. Luciano Porto para desejar-lhe boas festas. O chefe, naquele dia, estava antecipando suas tarefas da semana em razão de viagem programada para a semana seguinte. A juntada do registro de ponto do Dr. Luciano Porto, bem como das imagens desse dia, poderiam esclarecer o episódio, mas a autora, convenientemente, se limita a fazer acusações de acessos clandestinos, sem juntar provas conclusivas do que afirma.





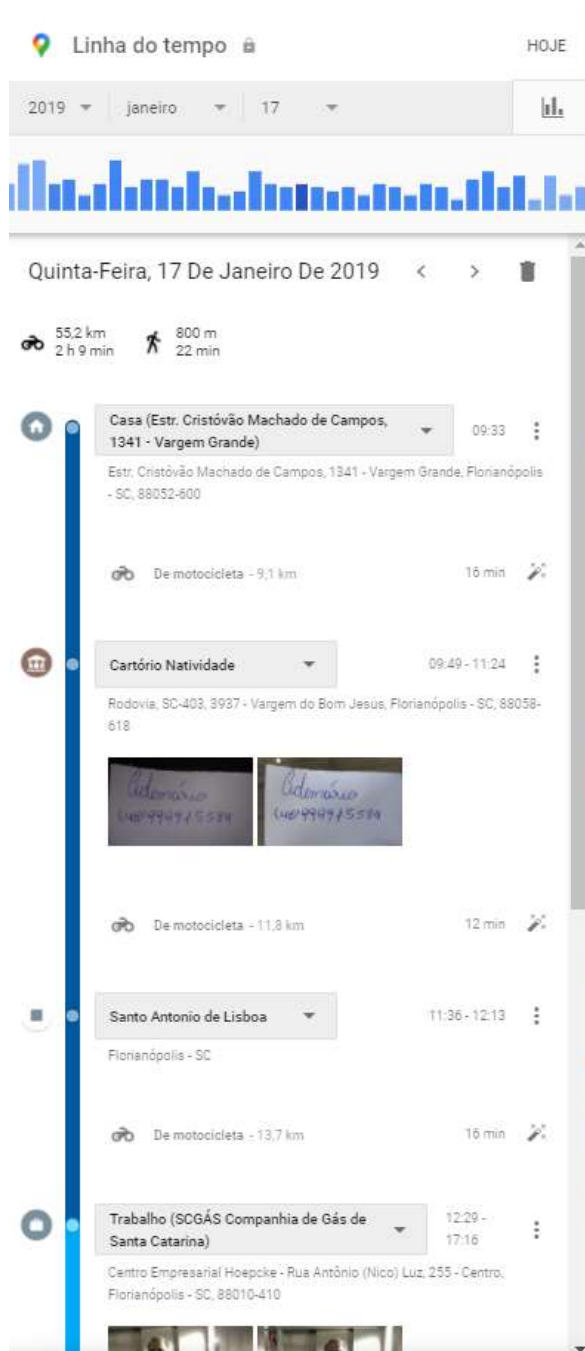
### 3.4.11. Dia 17.01.2019 (M26, fls. 170)

Consta do Laudo Pericial que neste dia há registro de acesso do réu a área compartilhada entre a Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação às 19h38min, embora a marcação de saída tenha ocorrido às 17h14min.

Justificativa do empregado: Neste dia, após encerrar a jornada, o réu participou de uma reunião com outros colegas de trabalho para tratar das eleições ocorridas em 19.12.2018. A reunião ocorreu no Restaurante Sens, localizado na Praça XV de Novembro,

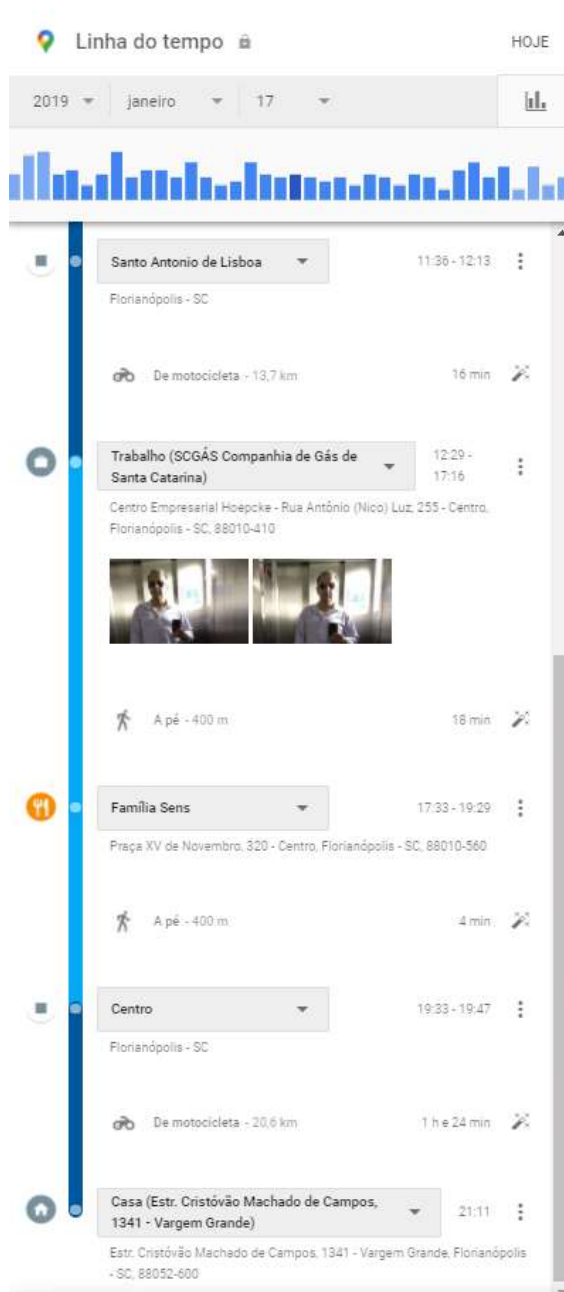


centro, das 17h33min às 19h29min. Após, o réu retornou à SCGÁS, ingressou no seu local de trabalho, apanhou seus pertences pessoais, dirigiu-se à Garagem 3, apanhou sua motocicleta e foi para casa.



Processo nº 00356/2021 - REPRESENTAÇÃO  
 Situação: Arquivado - Último andamento: ARQUIVADO  
 Usuário: LEANDRO RIBEIRO MACIEL - Data: 24/02/2022 13:14:29





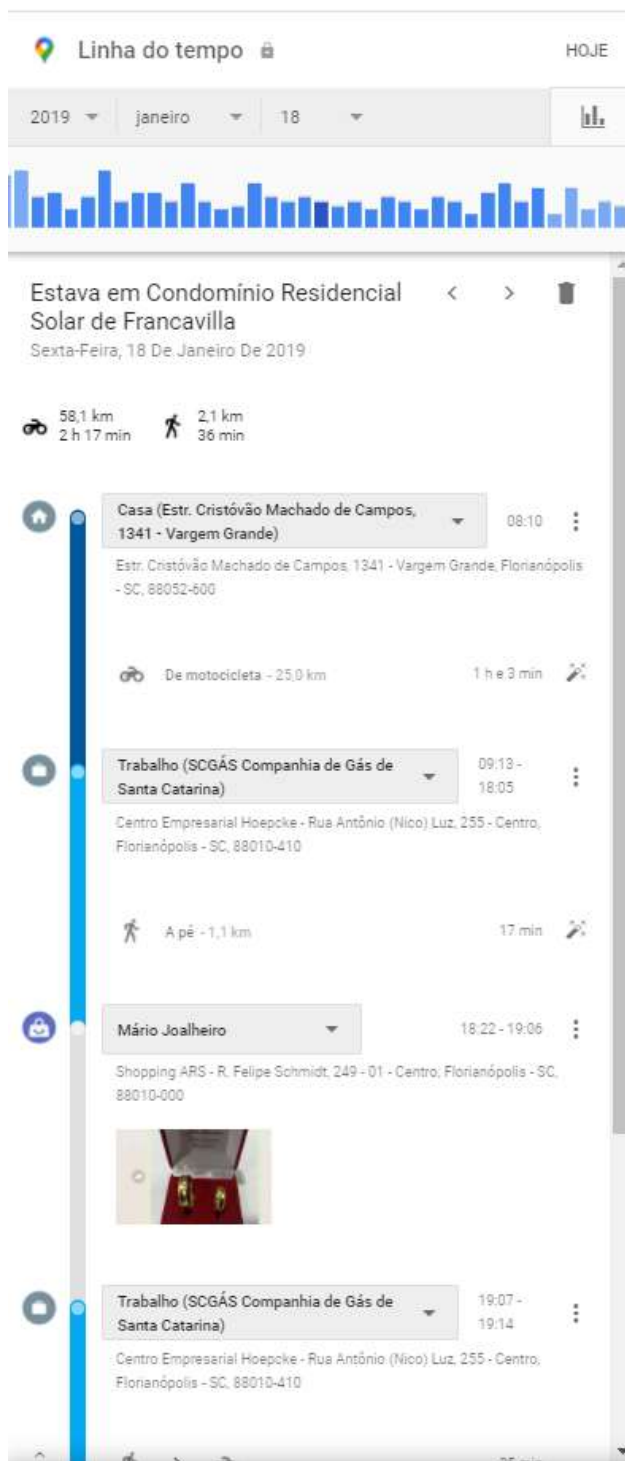
### 3.4.12. Dia 18.01.2019 (M26, fls. 170)

Consta do Laudo Pericial que neste dia há registro de acesso do réu a área compartilhada entre a Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação às 19h11min, embora a marcação de saída tenha ocorrido às 18h01min.

Justificativa do empregado: Neste dia o réu registrou a saída e se dirigiu ao centro da cidade para compras. No retorno, acessou seu local de trabalho para retirar seus pertencentes pessoais, usou o banheiro e desceu a garagem 3,

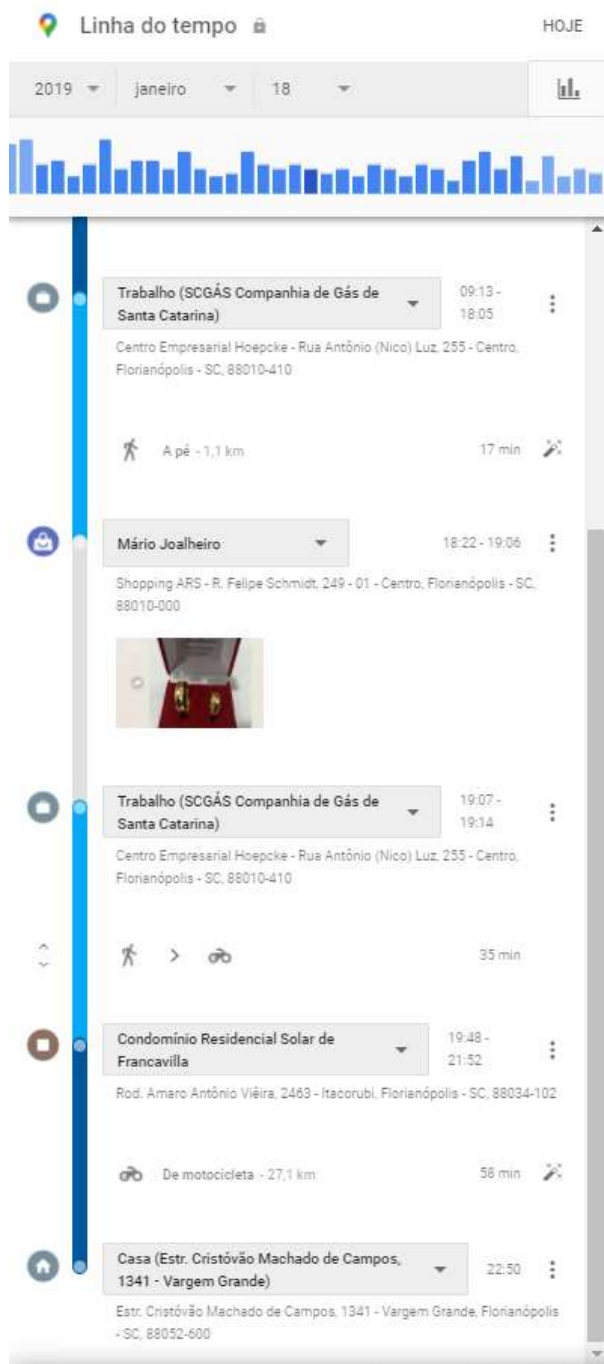


apanhou sua moto e foi para casa, acompanhado da esposa, que o aguardava no andar térreo.



Processo nº 00356/2021 - REPRESENTAÇÃO  
Situação: Arquivado - Último andamento: ARQUIVADO  
Usuário: LEANDRO RIBEIRO MACIEL - Data: 24/02/2022 13:14:29





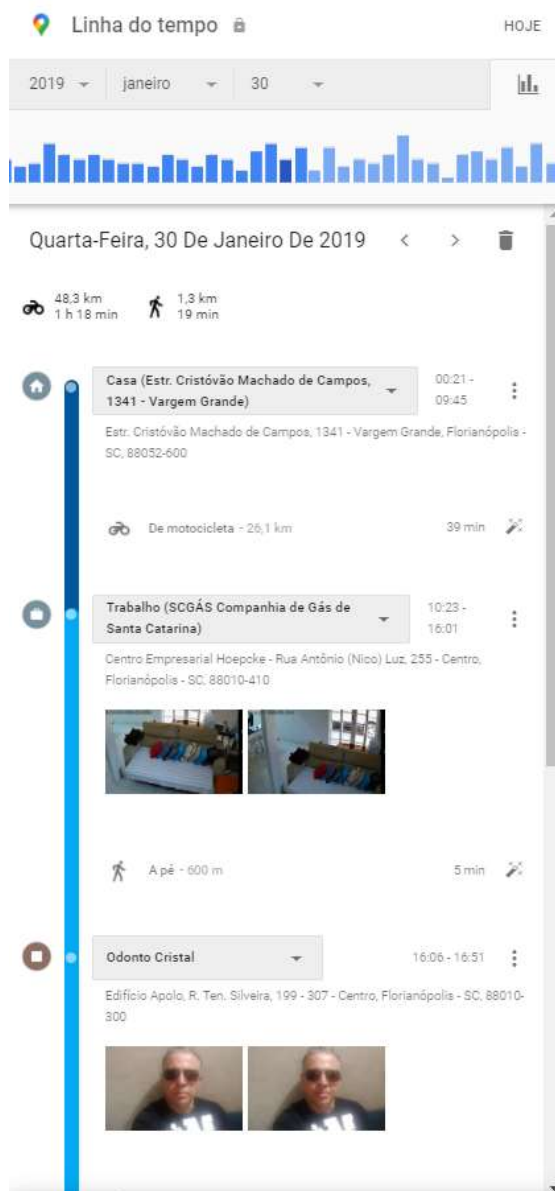
### 3.4.13. Dia 30.01.2019 (M26, fls. 170)

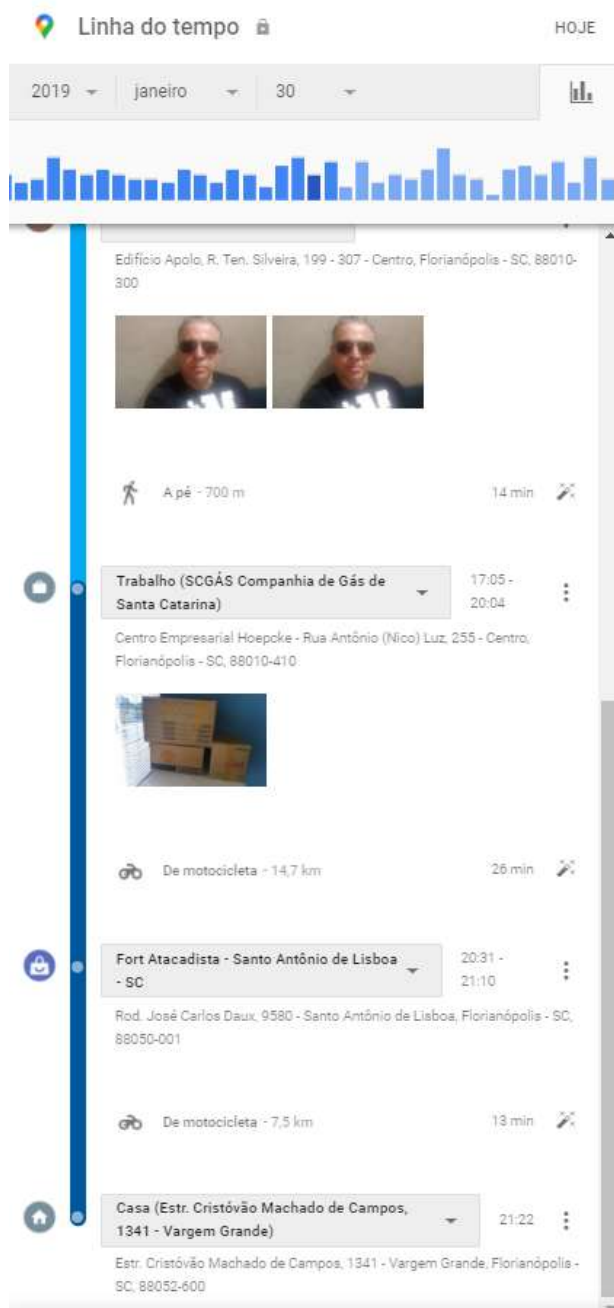
Consta do Laudo Pericial que neste dia há registro de acesso do réu na área compartilhada entre a Secretaria Geral, Coordenação de Relações Institucionais e Auditoria Interna ocorrido às 19h58min, mas o registro de saída ocorreu às 17h00min.



Justificativa do empregado: Neste dia o réu registrou a saída e permaneceu na empresa, conversando com várias pessoas sobre o episódio de assédio sexual no âmbito da SCGÁS, pois na condição de eleito pelos empregados junto à Diretoria, precisava se inteirar do assunto para adotar as providências cabíveis. Por isso, percorreu setores e conversou com as pessoas que lá se encontravam.

A omissão da autora em juntar as imagens da movimentação interna do réu neste dia, sem dúvida, tem o propósito único de ensombrar a verdade.





#### 3.4.14. Dia 01.02.2019 (M26, fls. 169)

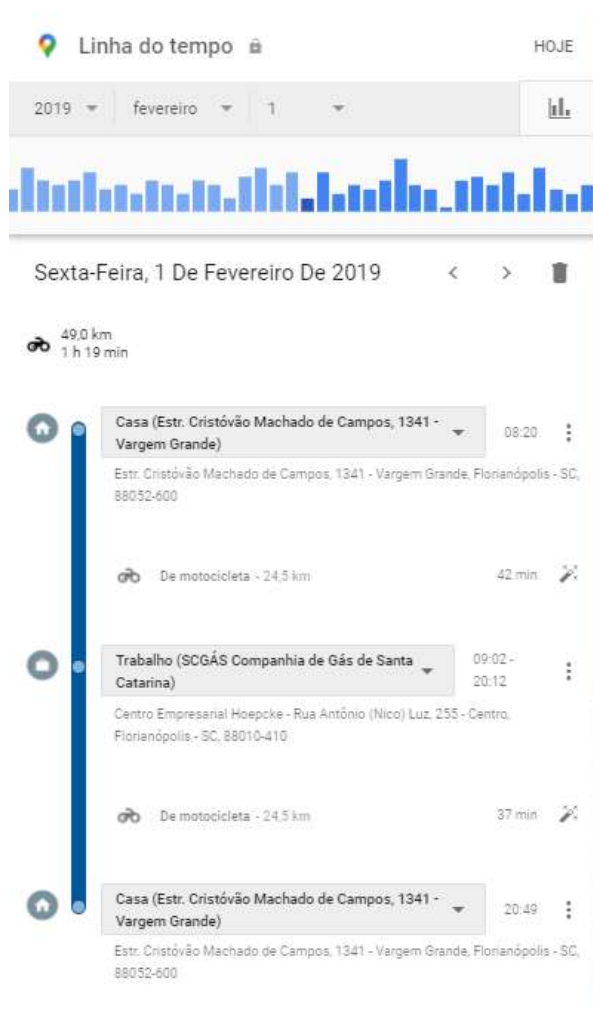
Consta do laudo pericial que neste dia há registro de acesso do réu a área compartilhada entre a Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação às 19h04min e às 19h30min e área compartilhada entre a Secretária Geral, Coordenação de Relações Institucionais e Auditoria Interna ocorrido às 19h43min. Neste dia o registro final de jornada de trabalho via ponto eletrônico ocorreu às 19h29min.





Justificativa do empregado: A resposta do empregado não poderia ser mais óbvia: estava trabalhando até às 19h29m, tendo circulado em vários setores para tratar de assuntos relacionados ao trabalho. Após registrar a saída às 19h29m, permaneceu conversando por alguns minutos com seu colega Carlos Eduardo Schmidt Vieira, na Secretaria Geral.

Se fossem juntadas as imagens desse dia, por certo, a circulação do réu no âmbito interno seria plenamente explicada e ficaria muito clara que o acesso a outros setores se deu com a presença de pessoas nesses locais.

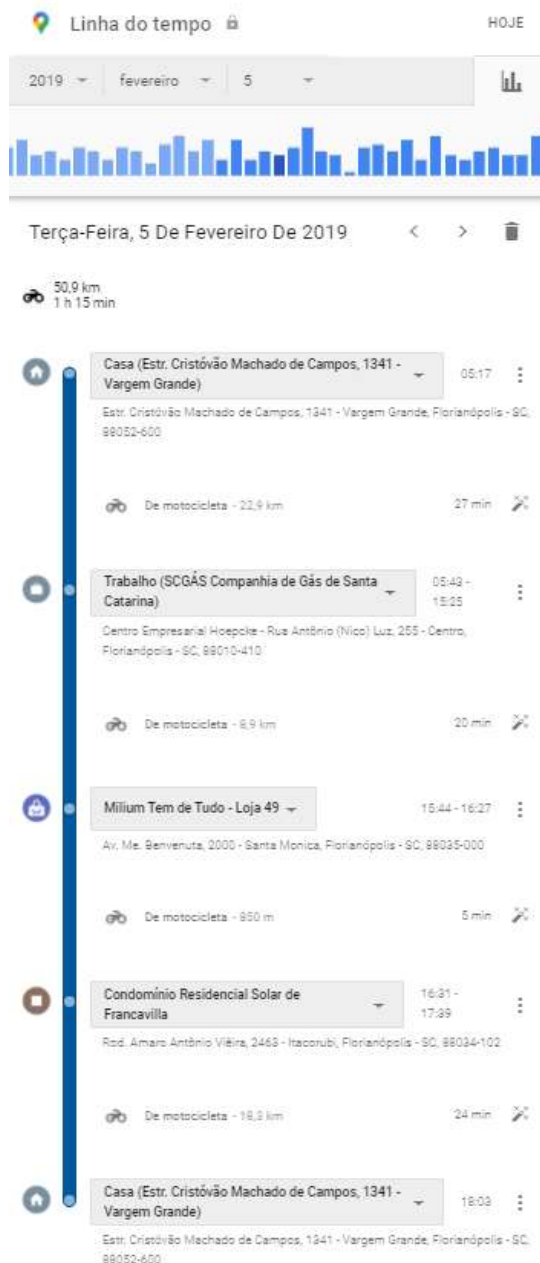


#### 3.4.15. Dia 05.02.2019 (M26, fls. 169)

Consta do Laudo Pericial que neste dia há registro de acesso às 5h47min a área Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação. O horário de início de jornada de trabalho registrado em ponto eletrônico foi às 7h30min



Justificativa do empregado: O réu neste dia chegou mais cedo e acessou seu setor de trabalho para deixar seus pertencentes pessoais e depois desceu para tomar café e aguardar o horário de registrar o início da sua jornada de trabalho.



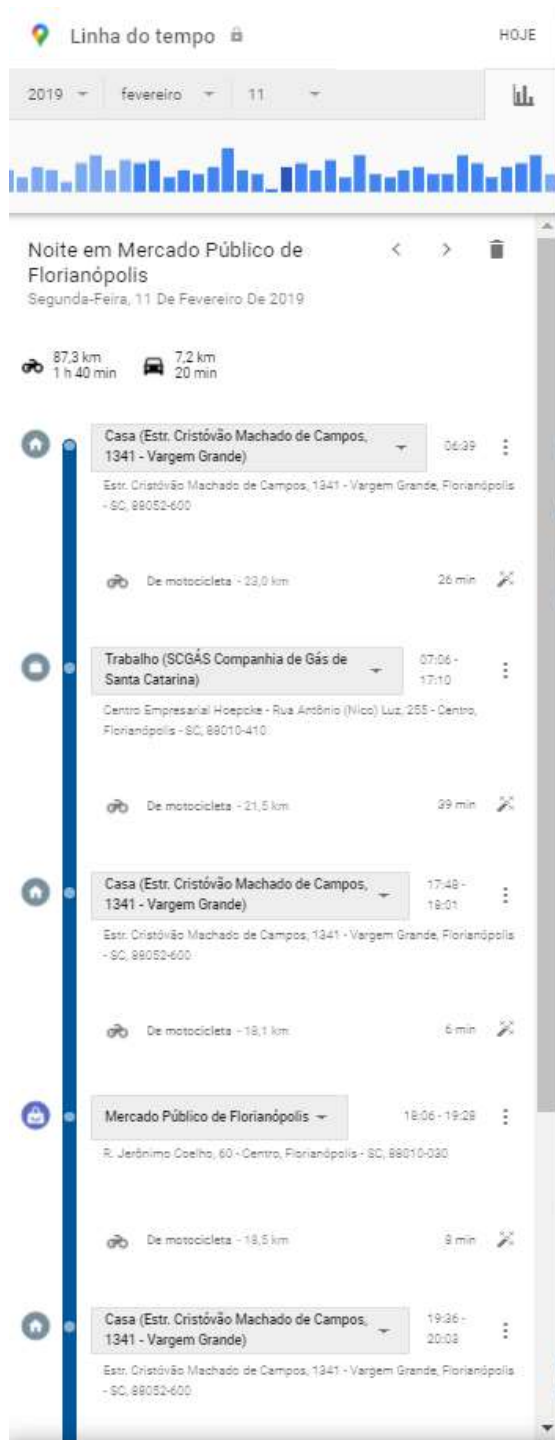
#### 3.4.16. Dia 11.02.2019 (M26, fls. 169)

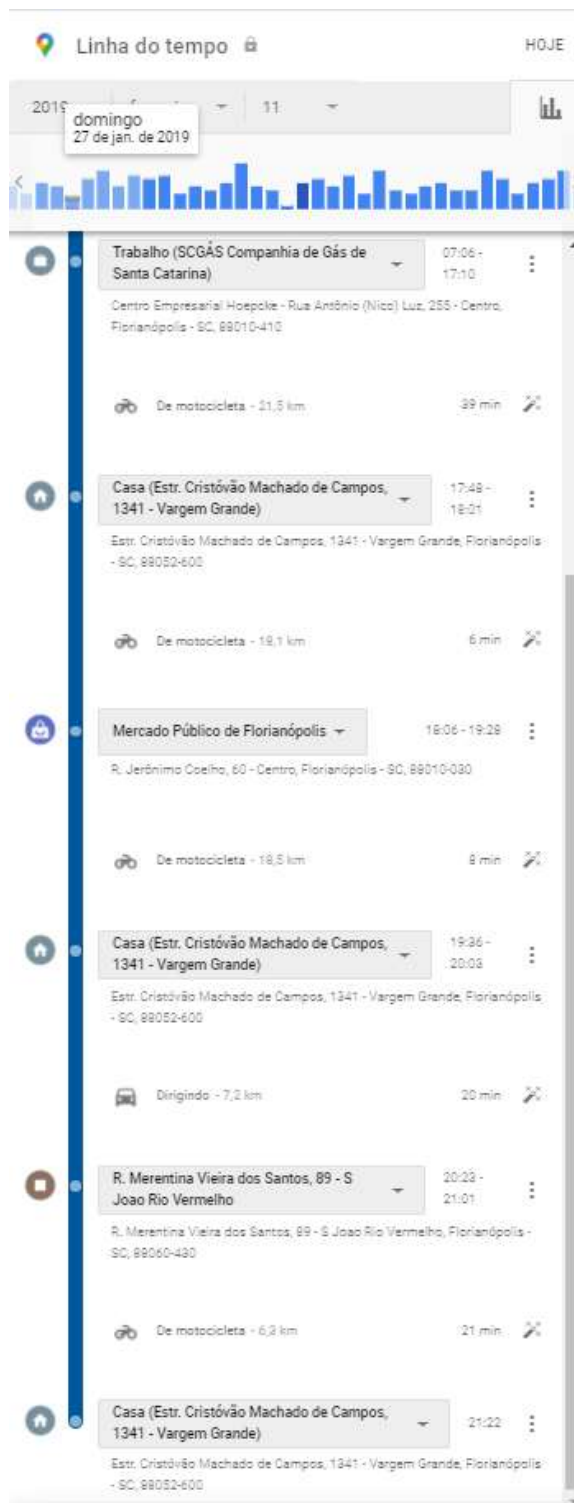
Consta do Laudo que neste dia há registro de acesso às 7h09min a área Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação. O horário de início de jornada de trabalho registrado em ponto eletrônico foi às 7h30min.



Justificativa do empregado: Já esclarecido no tópico anterior. Chegada antecipada, acesso ao setor de trabalho para deixar os pertences pessoais e desce para tomar café para somente então efetuar o registro de início da jornada.

Processo nº 00356/2021 - REPRESENTAÇÃO  
Situação: Arquivado - Último andamento: ARQUIVADO  
Usuário: LEANDRO RIBEIRO MACIEL - Data: 24/02/2022 13:14:29



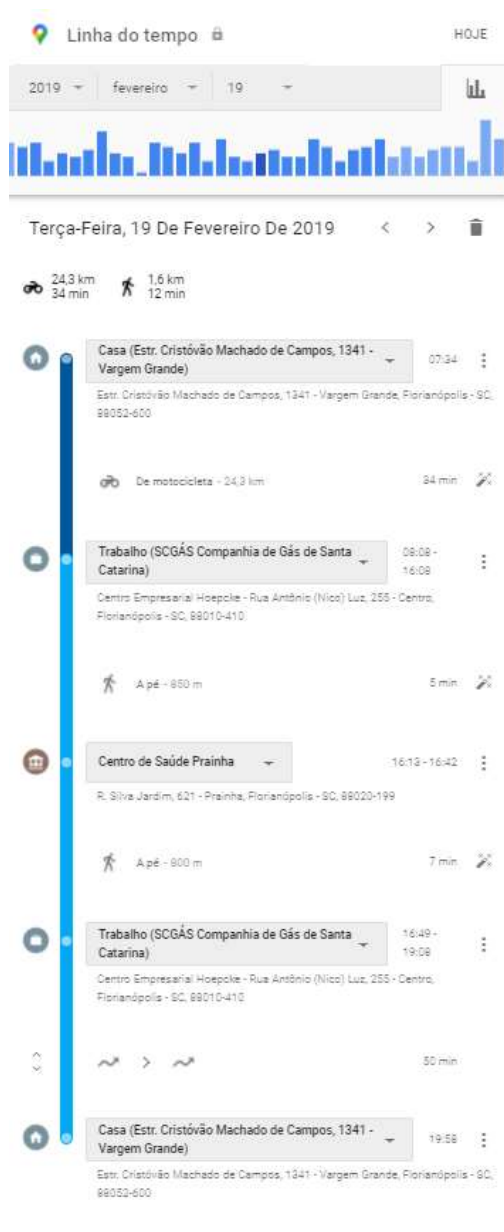


### 3.4.17. Dia 19.02.2019 (M26, fls. 169)

Consta do Laudo Pericial que neste dia há registro de acesso do réu a área compartilhada entre a Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação às 19h06min, embora o registro final da jornada tenha ocorrido 19h05min.



Justificativa do empregado: Resposta é simples, pois o registro do ponto fica no andar térreo e o setor de trabalho do réu fica no 5º andar. A diferença de 1m entre o registro de saída (19:05m) e o acesso ao setor de trabalho (19:06m) ocorreu porque o réu primeiro registrou a saída e depois se deslocou até o seu setor de trabalho para apanhar seus pertences pessoais. Observe-se que neste dia a saída do empregado da empresa se deu às 19h08min.



Processo nº 00356/2021 - REPRESENTAÇÃO  
 Situação: Arquivado - Último andamento: ARQUIVADO  
 Usuário: LEANDRO RIBEIRO MACIEL - Data: 24/02/2022 13:14:29

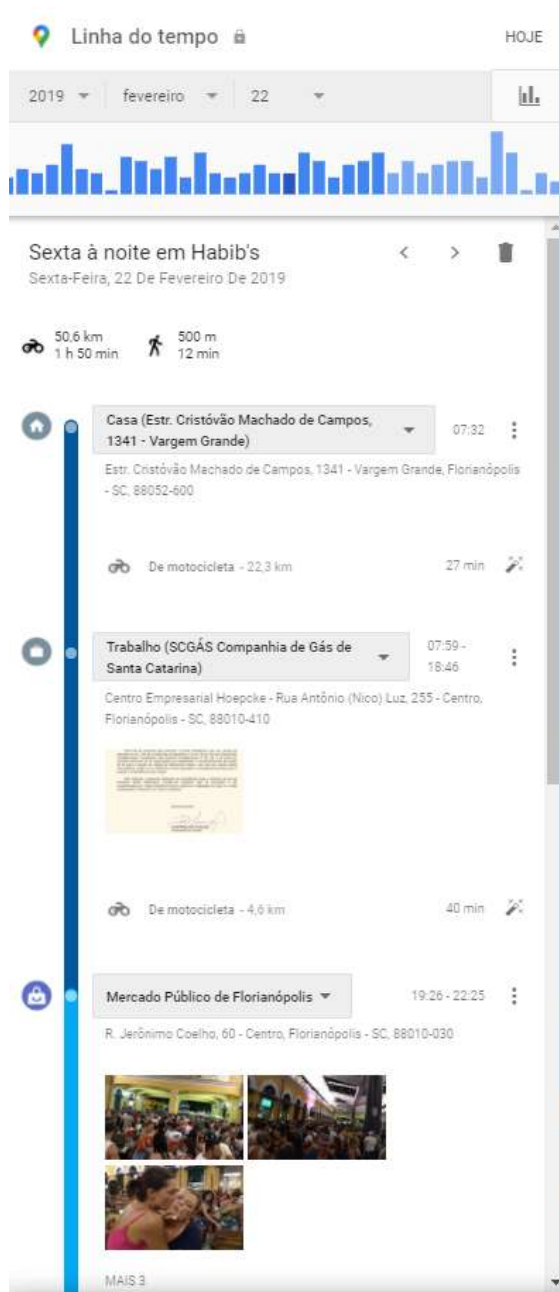


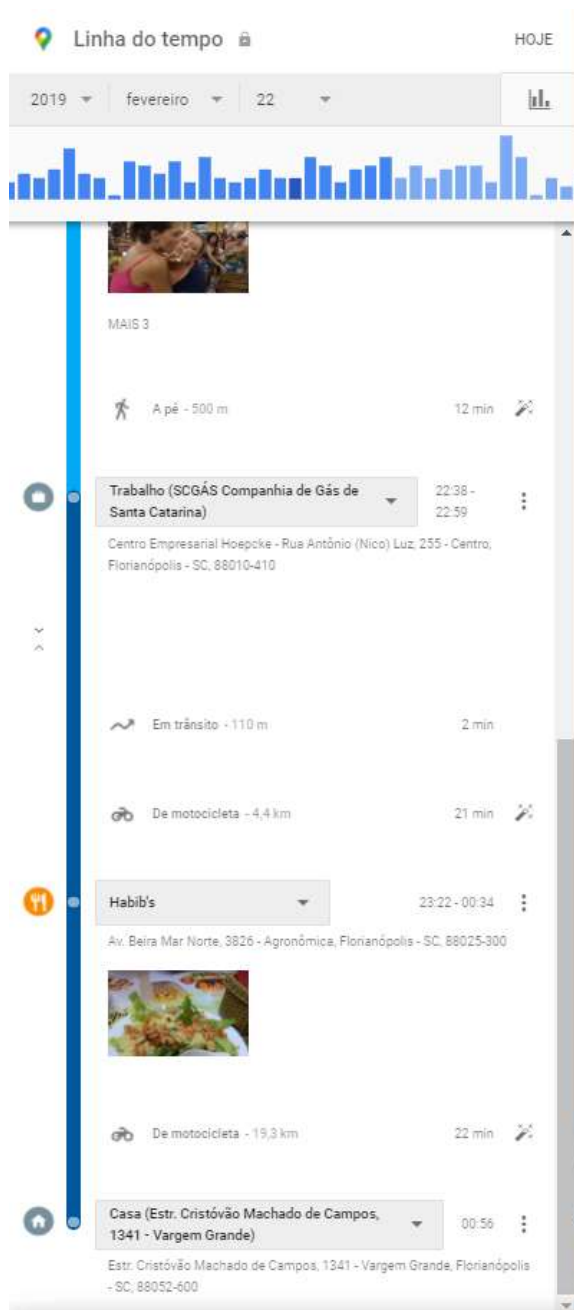
**3.4.18. Dia 22.02.2019 (M26, fls. 169)**

Consta do Laudo Pericial que neste dia há registro de acesso do réu a área compartilhada entre a Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação às 22h37min e novamente a área compartilhada entre a Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação e a área compartilhada entre a Secretária Geral, Coordenação de Relações Institucionais e Auditoria Interna ocorrido às 22h50min. O registro do final da jornada via ponto eletrônico ocorreu às 18h32min.

Justificativa do empregado: Neste dia, após registrar a saída, o réu acompanhado da esposa, dirigiu-se ao Mercado Público no centro da Capital. No retorno, foi até seu setor de trabalho, apanhou seus pertences pessoais, passou na Secretaria Geral para apanhar uma garrafa de água mineral, dirigiu-se ao estacionamento Garagem 3, apanhou sua motocicleta e saiu do prédio, seguindo para o Habbib's e, após, seguindo para sua residência.







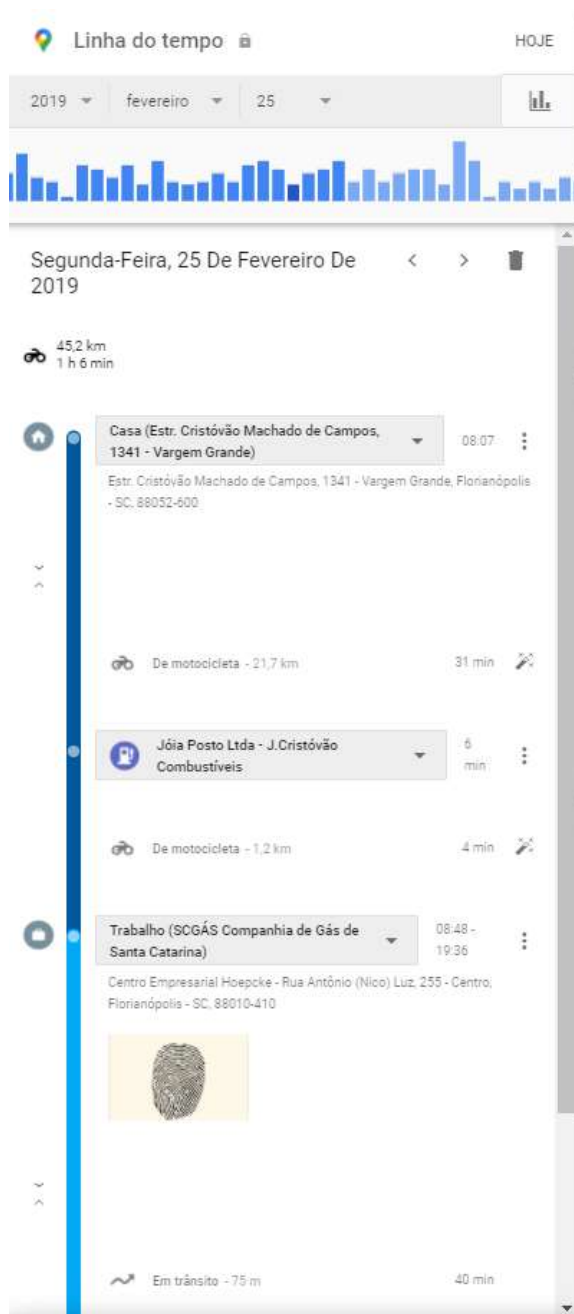
### 3.4.19. Dia 25.02.2019 (M26, fls. 169)

Consta do Laudo Pericial que neste dia há registro de acesso do réu a área compartilhada entre a Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação às 19h31min, mas o registro de saída no cartão ponto ocorreu às 19h28min

Justificativa do empregado: Como já esclarecido, o registro do ponto fica no andar térreo. Após registrar a saída, o réu foi até no seu setor de trabalho no 5º andar, apanhou seus pertencentes pessoais e foi para sua residência.





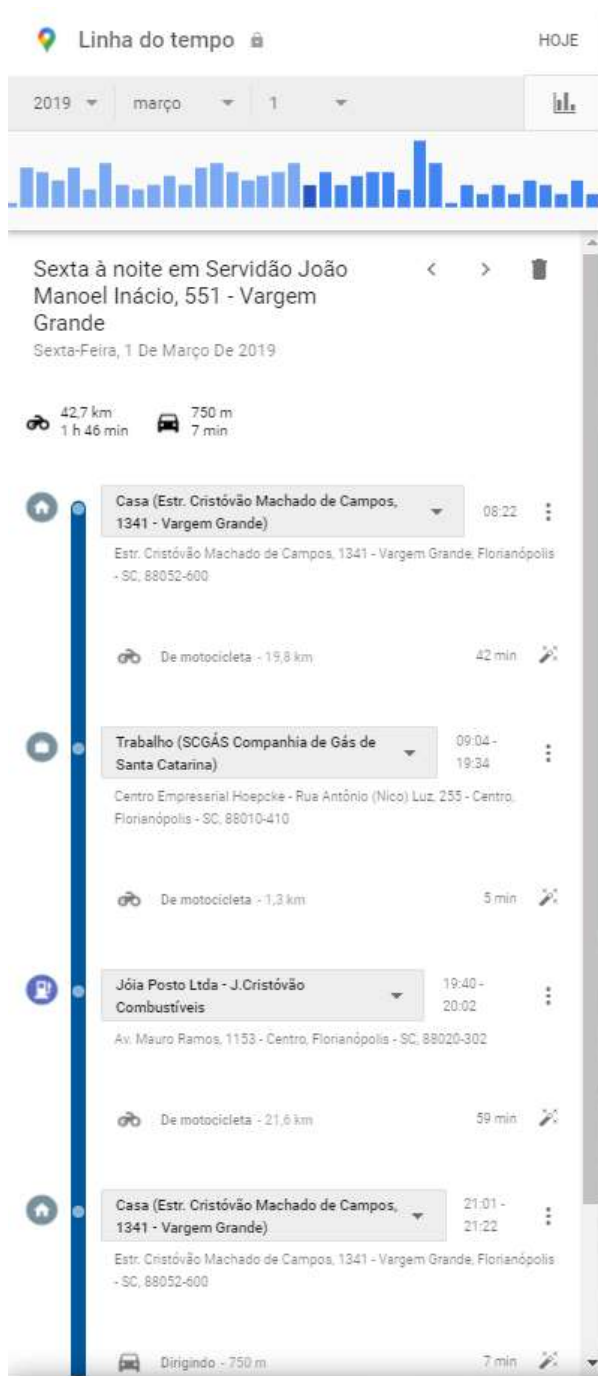


### 3.22 – Dia 01.03.2019 (M26, fls. 169)

Consta do Laudo Pericial que neste dia há registro de acesso do réu a área compartilhada entre a Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação às 19h29min e o registro de saída no cartão ponto ocorreu às 19h30min

Justificativa do empregado: Mesma situação descrita no tópico anterior.



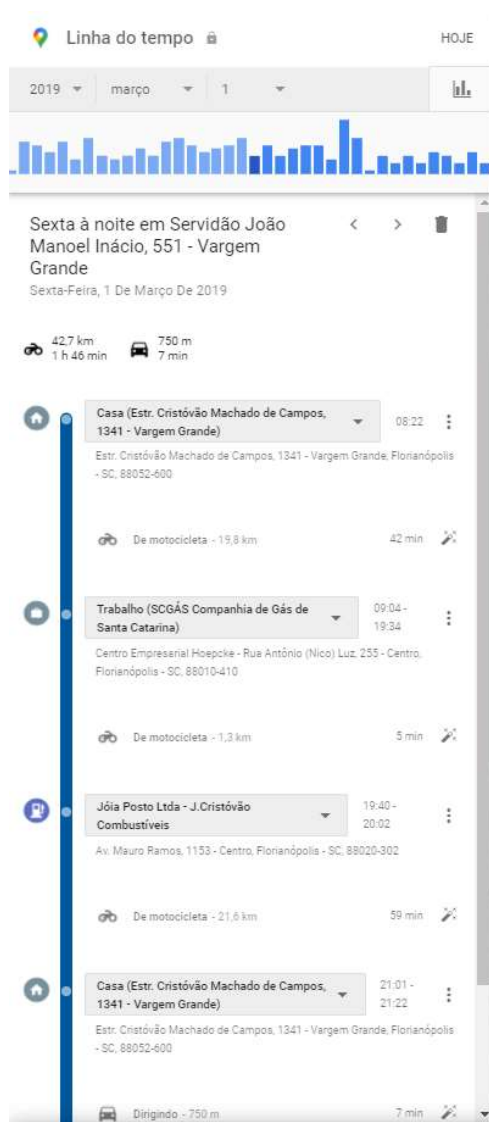


**3.4.20. Dia 01.03.2019 (M26, fls. 169)**

Assim aduz a perícia da autora: Dia 01/03/2019: Neste dia há registro de acesso do colaborador a área compartilhada entre a Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação às 19h29min. Neste dia o colaborador registrou o final de jornada de trabalho via ponto eletrônico às 19h30min



Justificativa do empregado: Dia 01/03/2019: O registro do ponto fica no andar térreo. Quando o empregado está em algum outro setor da Companhia ou vem da rua, é absolutamente normal fazer o registro de saída de jornada no térreo e depois passar no seu próprio setor, que no caso do empregado réu fica no 5º andar, para apanhar os pertences e seguir para o estacionamento e rumar para casa ou para onde quiser. Observe-se que no dia a saída do empregado da empresa se deu às 19h34min, conforme registro na linha do tempo do Google Maps. O itinerário completa se encontra nas imagens abaixo:



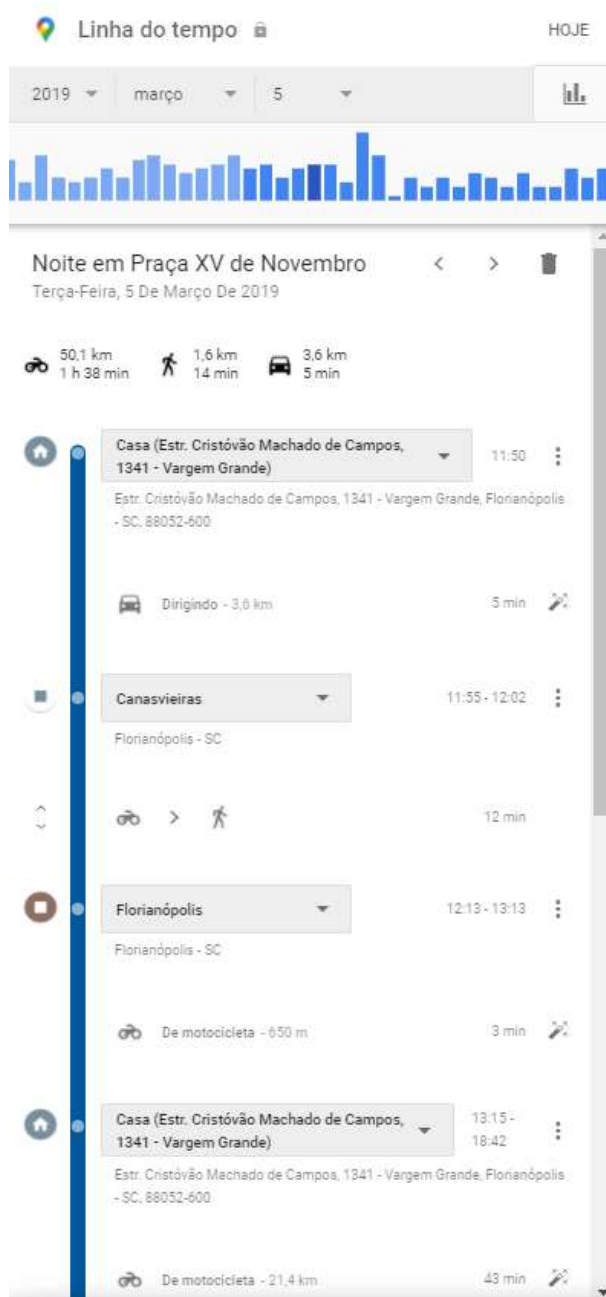
**3.4.21. Dia 05.03.2019 (M26, fls. 169)**

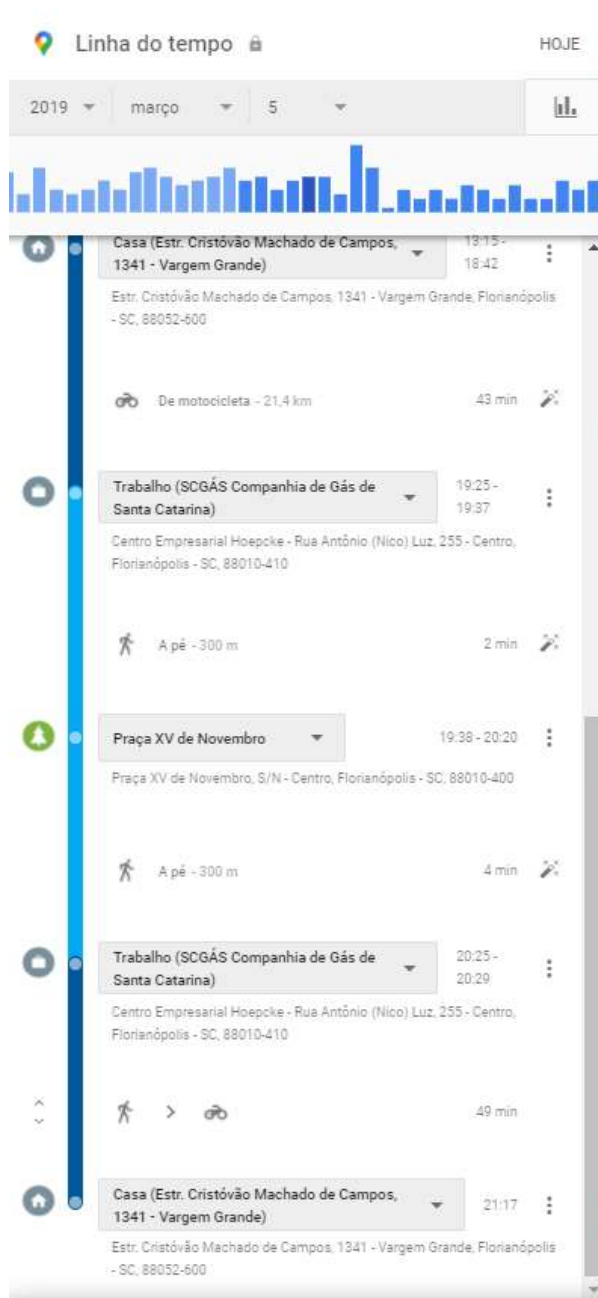
Consta do Laudo Pericial que neste dia há registro de acesso do réu a área compartilhada entre a Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação às 19h27min e às 19h31min. Neste dia era Feriado de Carnaval, não havendo expediente na empresa.

Justificativa do empregado: Neste dia o réu esteve na SCGÁS, acompanhado da sua esposa, que permaneceu na recepção, enquanto o réu estacionava sua moto na garagem 3. Após, foi até sua sala de trabalho para apanhar lenços umedecidos em sua mesa, usou o banheiro, desceu para a recepção e acompanhado da esposa, foi para o desfile de carnaval. No retorno, utilizou o banheiro no térreo, pegou sua moto na Garagem 3 e seguiu para casa.

Se fossem juntadas as imagens do circuito interno desse dia, por certo, o juízo haveria de constar a veracidade das assertivas da defesa.







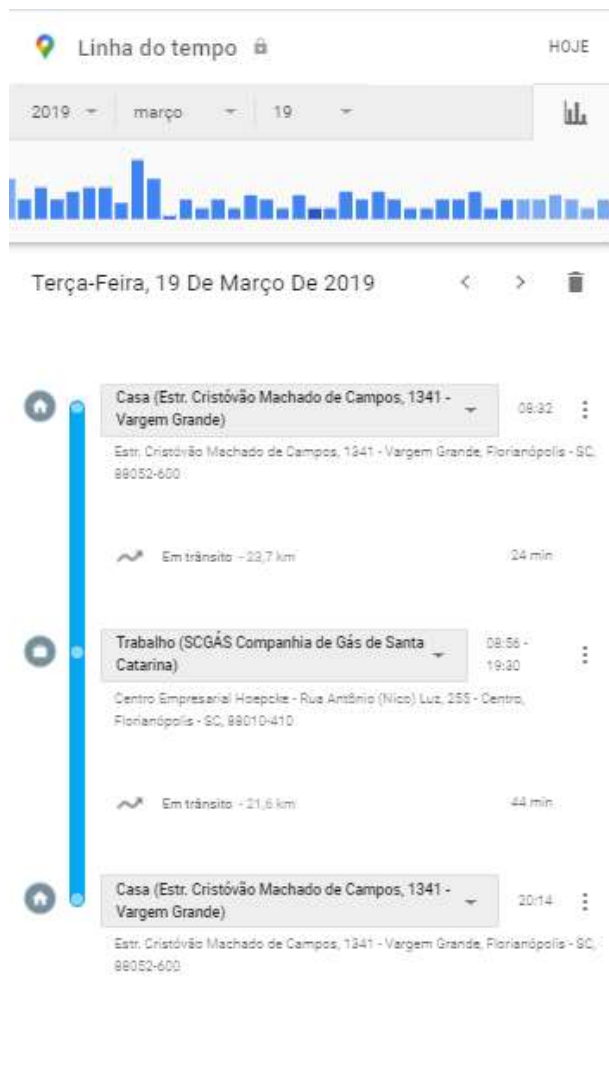
### 3.4.22. Dia 19.03.2019 (M26, fls. 169)

Segundo o Laudo Pericial, neste dia há registro de acesso do réu a área compartilhada entre a Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação às 19h28min, mas o registro de saída via ponto eletrônico ocorreu às 19h36min.

Justificativa do empregado: É abusiva a alegação de que o empregado acessou a área “compartilhada” entre a Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação às 19h28min. Se o empregado estava trabalhando até às 19:36m,



é elementar que tenha transitado no seu próprio setor de trabalho, onde também está localizada a assessoria de comunicação.

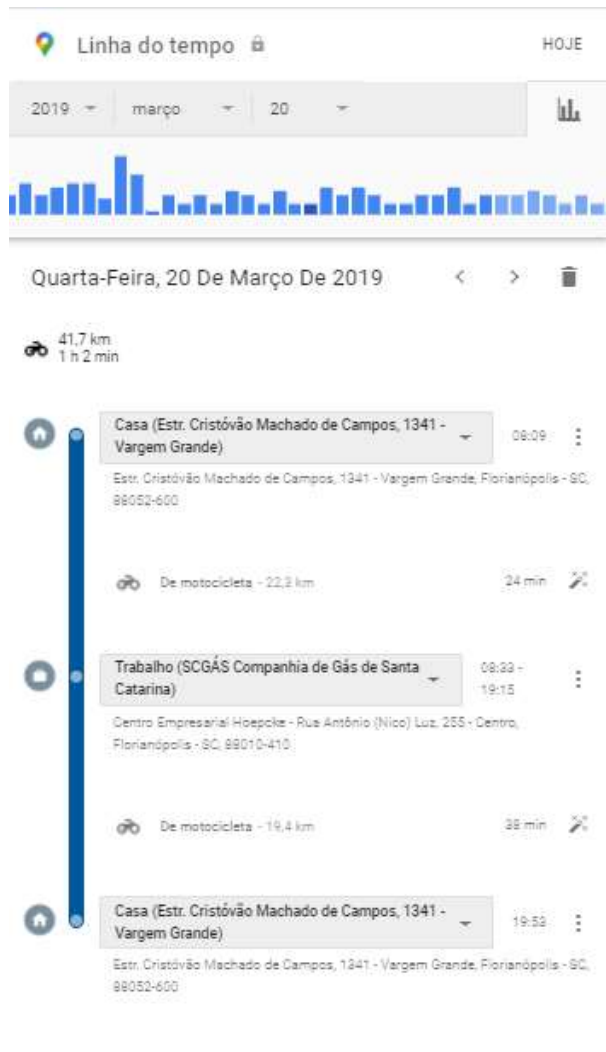


### 3.4.23. Dia 20.03.2019 (M26, fls. 168)

Consta do Laudo Pericial que neste dia há registro de acesso do réu a área compartilhada entre a Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação às 19h12min, mas o final da jornada foi registrado às 19h11min

Justificativa do empregado: O registro do ponto fica no andar térreo e o setor de trabalho do réu no 5º andar. Assim, houve o registro de saída no térreo, com deslocamento ao 5º andar para apanhar os pertences pessoais, seguindo para a garagem e, após, para sua residência.





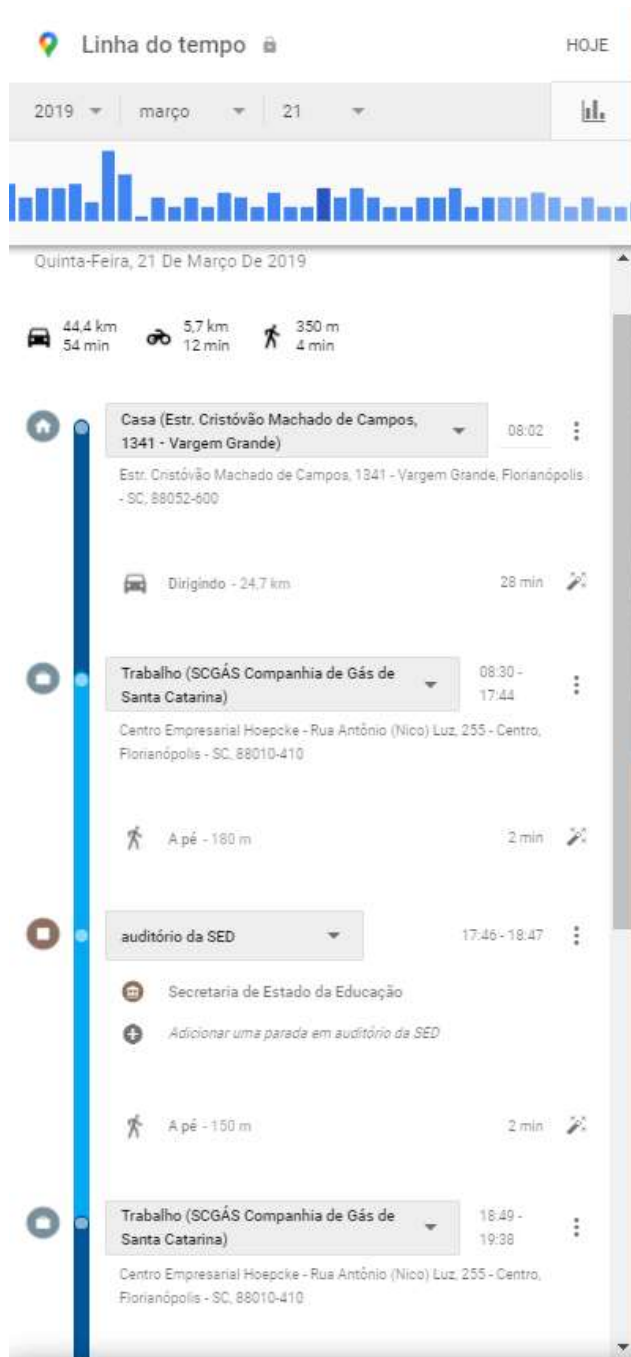
#### 3.4.24. Dia 21.03.2019 (M26, fls. 168)

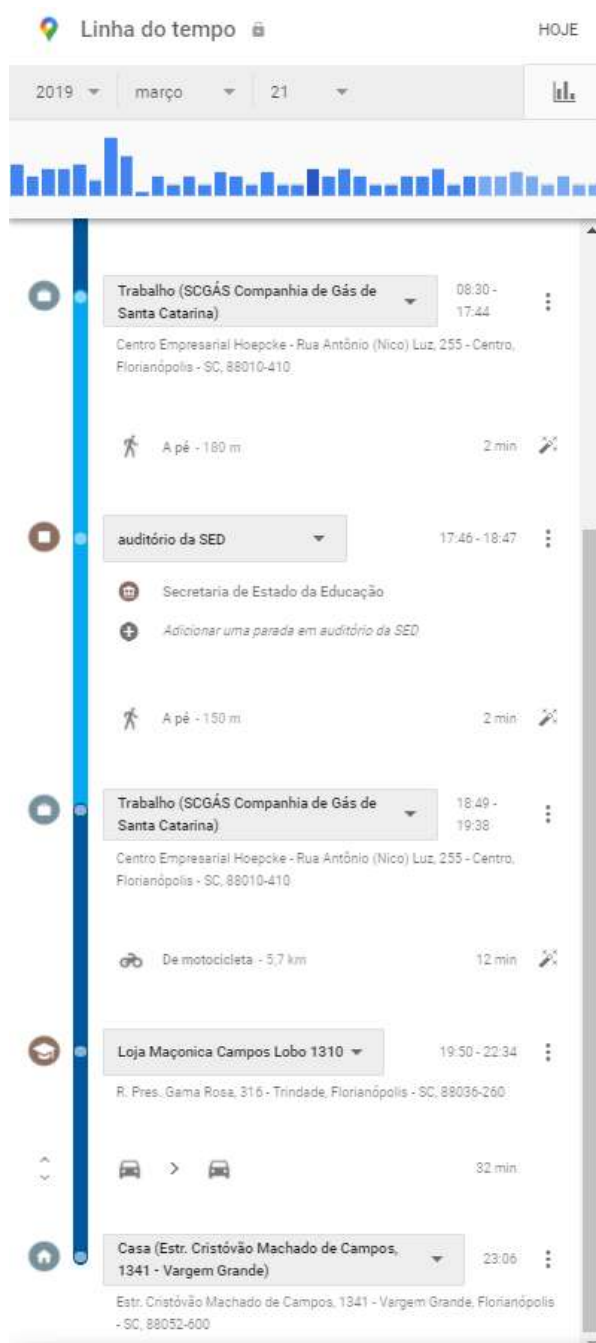
Consta da perícia que neste dia há registro de acesso do réu a área compartilhada entre a Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação às 19h37min, embora o registro da saída tenha ocorrido às 17h23min.

Justificativa do empregado: De acordo com os seus registros da linha do tempo do aplicativo Google Maps, após concluir a jornada de trabalho, o réu foi a uma palestra no auditório da Secretaria da Educação, que fica próximo a SCGÁS. Retornou às 19h37min à sua sala para apanhar os seus pertences pessoais, saindo da empresa às 19h38min.









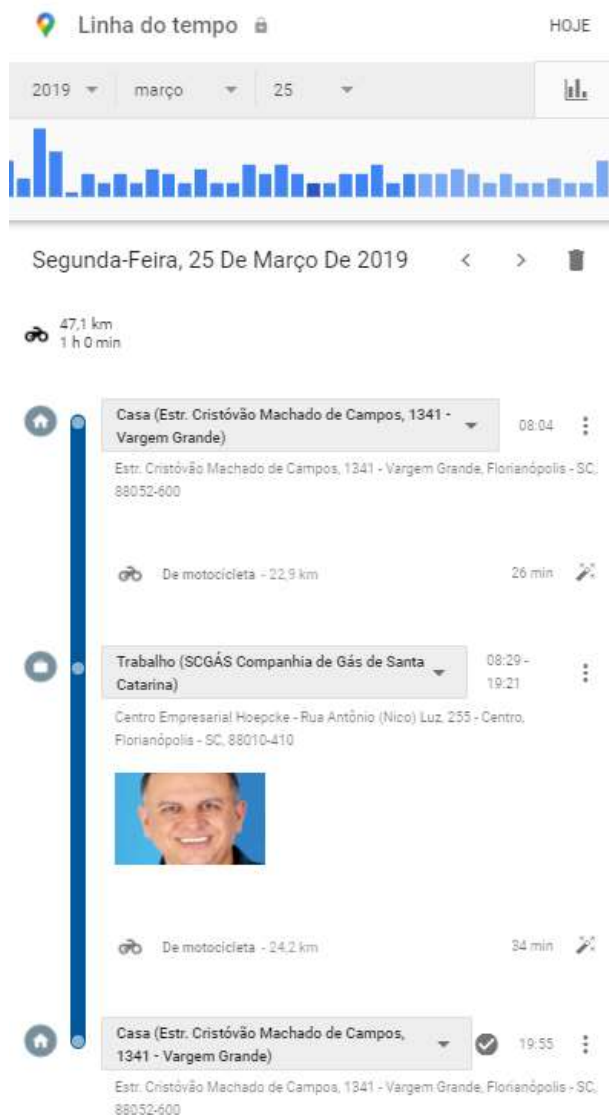
### 3.4.25. Dia 25.03.2019 (M26, fls. 168)

Consta do Laudo Pericial que neste dia há registro de acesso do réu a área compartilhada entre a Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação às 19h04min, embora o registro de saída no cartão ponto tenha ocorrido às 19h03min.

Justificativa do empregado: O registro do ponto fica no andar térreo e o setor de trabalho do réu no 5º andar. Assim, houve o registro de saída no térreo, com deslocamento ao 5º



andar para apanhar os pertences pessoais, seguindo para a garagem e, após, para sua residência.

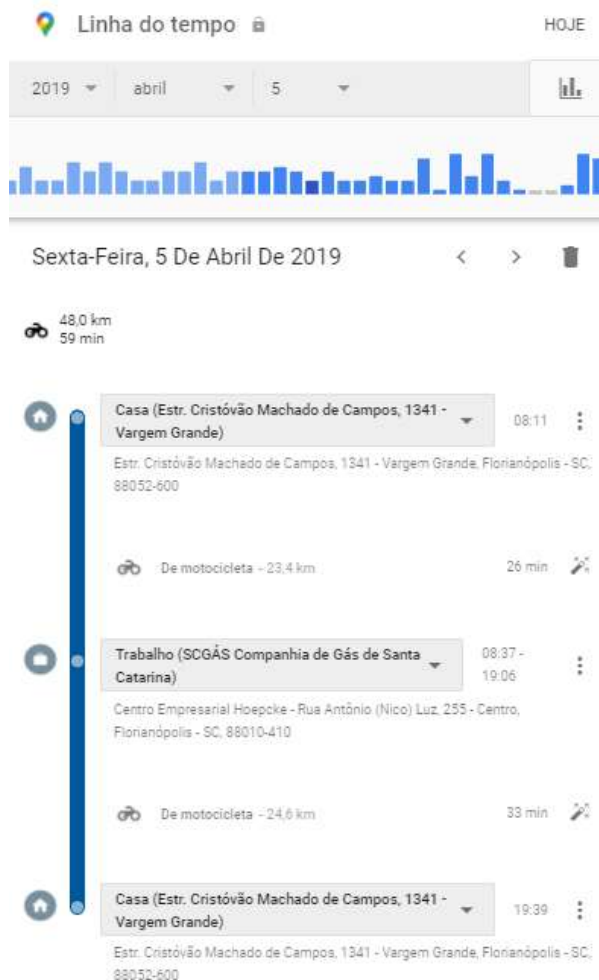


#### 3.4.26. Dia 05.04.2019 (M26, fls. 168)

Consta do Laudo Pericial que neste dia há registro de acesso do réu a área compartilhada entre a Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação às 19h06min, embora o registro de saída no cartão tenha ocorrido às 18h28min



Justificativa do empregado: De acordo com os seus registros da linha do tempo do aplicativo Google Maps, o réu registrou a saída no cartão ponto e permaneceu em seu setor de trabalho, fazendo leituras até o horário da saída, que ocorreu às 19h06min. Não há qualquer anormalidade no procedimento.

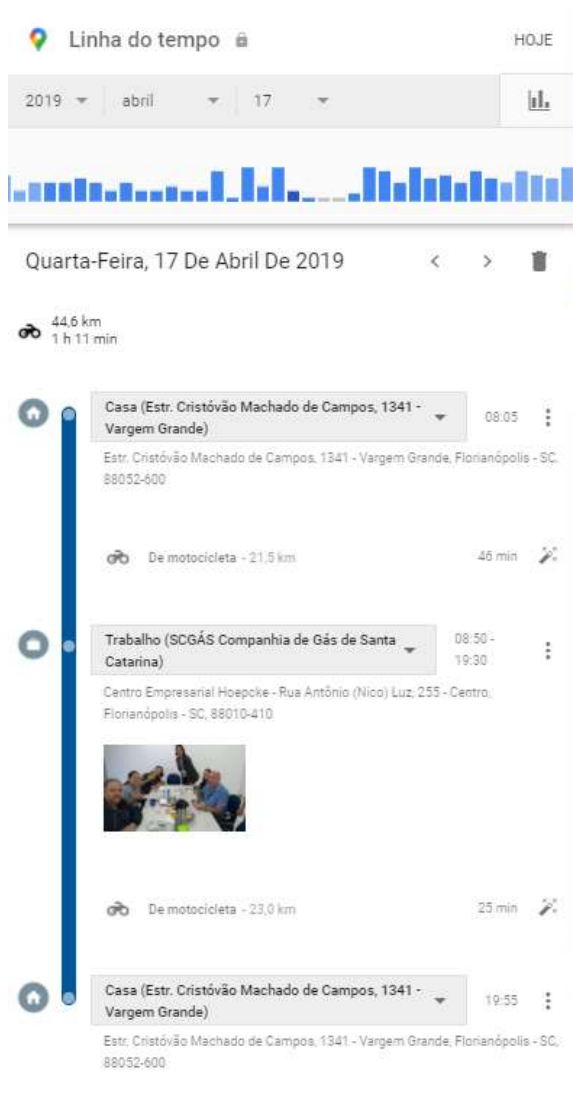


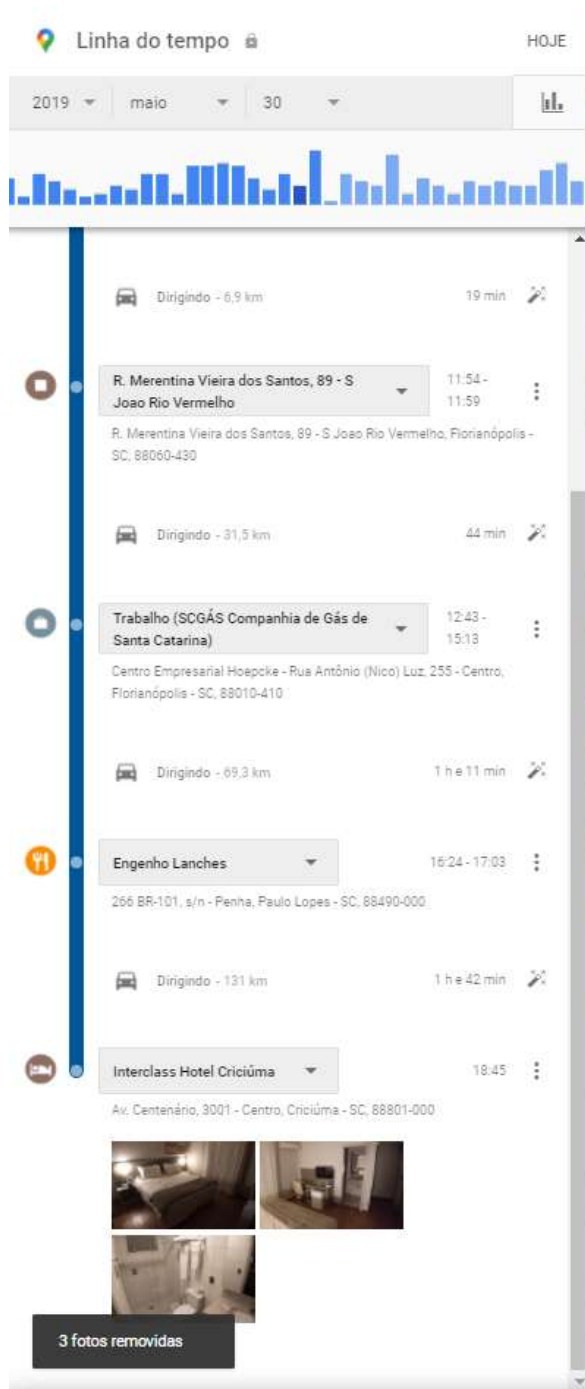
#### 3.4.27. Dia 17.04.2019 (M26, fls. 168)

Consta do Laudo Pericial que neste dia há registro de acesso do réu a área compartilhada entre a Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação às 19h17min. Neste dia, o registro de saída no ponto eletrônico ocorreu às 19h16min.

Justificativa do empregado: O registro do ponto fica no andar térreo e o setor de trabalho do réu no 5º andar. Assim, houve o registro de saída no térreo, com deslocamento ao 5º andar para apanhar os pertences pessoais, seguindo para a garagem e, após, para sua residência.





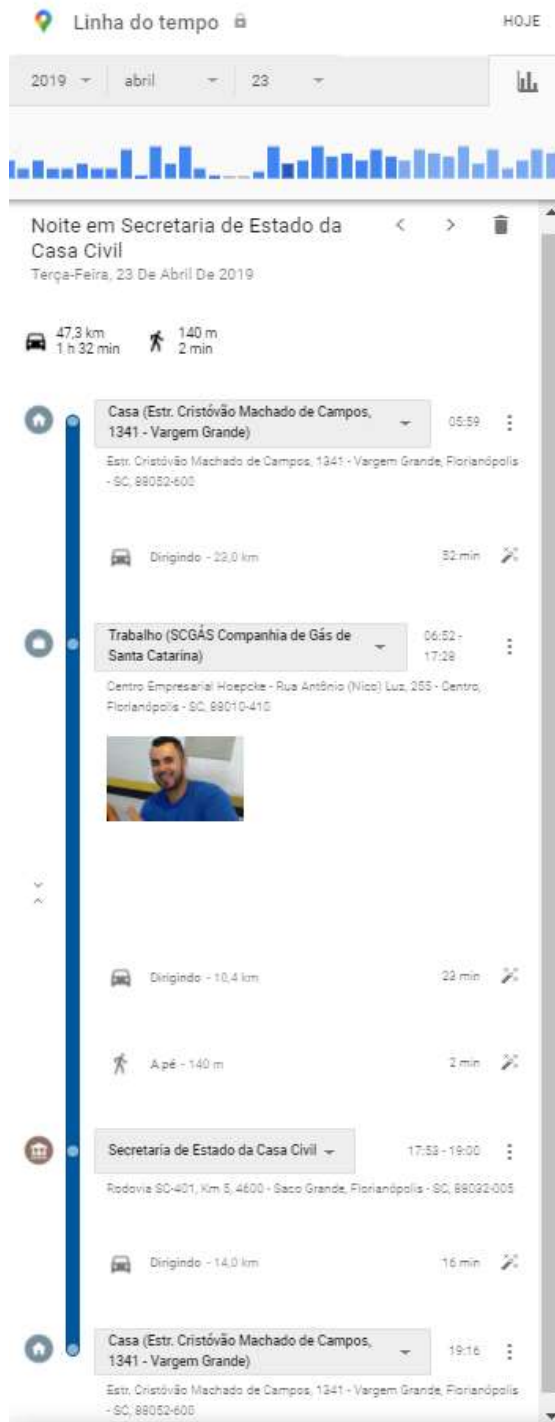


### 3.4.28. Dia 23.04.2019 (M26, fls. 168)

Consta do Laudo Pericial que neste dia há registro de acesso às 6h54min a área compartilhada entre a Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação. O horário de início de jornada de trabalho registrado em ponto eletrônico foi às 7h32min.



Justificativa do empregado: Neste dia o réu chegou mais cedo e foi ao seu setor de trabalho deixar seus pertences pessoais. Após desceu para tomar café com os trabalhadores terceirizados tendo efetuado o registro de início da jornada apenas às 7h32min quando efetivamente iniciou o labor. Não há qualquer anormalidade no procedimento.



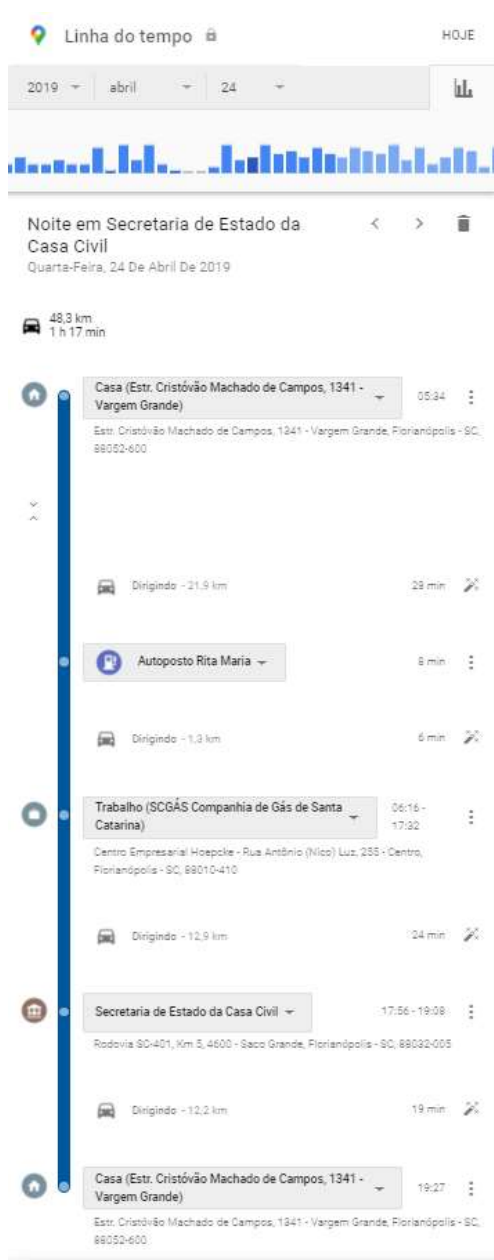
Processo nº 00356/2021 - REPRESENTAÇÃO  
 Situação: Arquivado - Último andamento: ARQUIVADO  
 Usuário: LEANDRO RIBEIRO MACIEL - Data: 24/02/2022 13:14:29



**3.4.29. Dia 24.04.2019 (M26, fls. 168)**

Consta do Laudo Pericial que neste dia há registro de acesso às 6h31min a área compartilhada entre a Recepção/Refeitório/Copa. O horário de início de jornada de trabalho registrado em ponto eletrônico foi às 7h30min.

Justificativa do empregado: O réu chegou mais cedo neste dia e foi tomar café com os trabalhadores terceirizados no andar térreo. Após, efetuou o registro de início da jornada quando efetivamente iniciou o labor neste dia. Não há qualquer anormalidade no procedimento.





**3.4.30. Dia 09.05.2019 (M1, fls. 6 e M26, fls. 168)**

Consta do Laudo Pericial que neste dia há registro de acesso do réu na área compartilhada entre a Secretária Geral, Coordenação de Relações Institucionais e Auditoria Interna ocorrido às 19h34min. Neste dia o réu teria registrado o fim da jornada no ponto eletrônico às 17h34min.

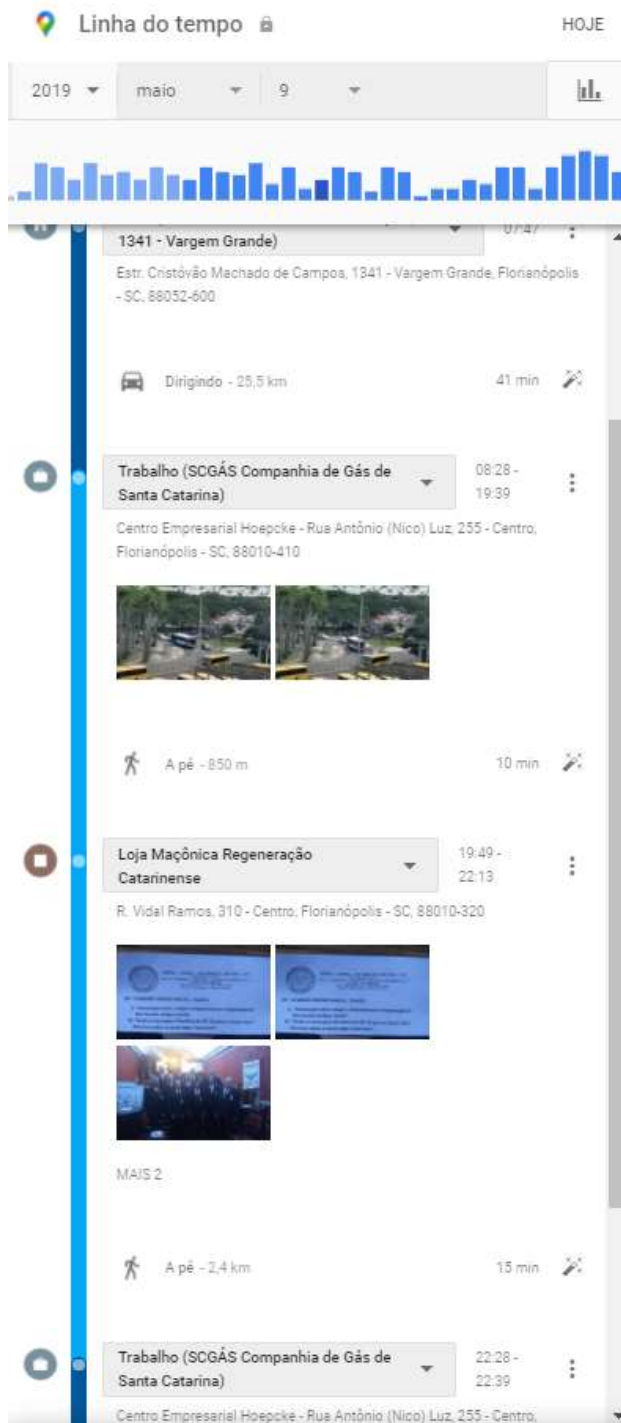
Em resposta, cumpre dizer que neste o dia o réu fez o registro de saída no cartão ponto e retornou à sua estação de trabalho, onde permaneceu fazendo leituras e estudos de processos sob sua responsabilidade até o momento de se deslocar para o seu compromisso daquela noite, agendado para às 20h (reunião da Loja Maçônica Regeneração Catarinense).

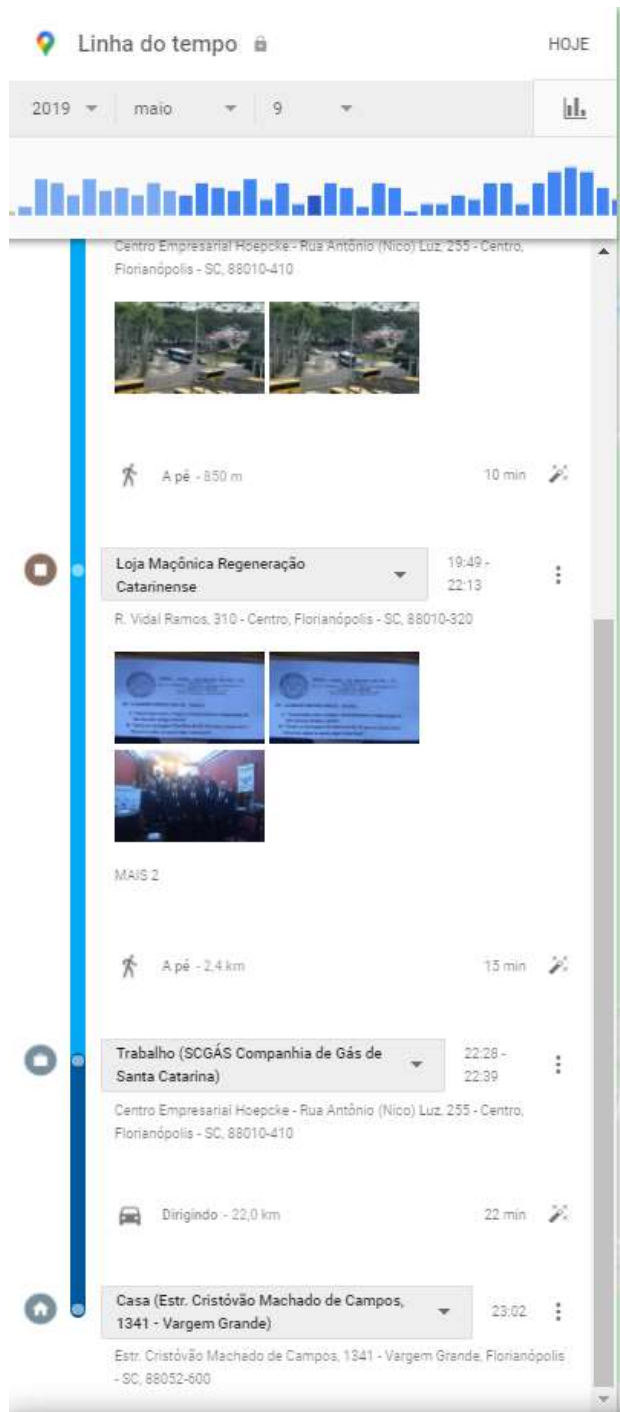
Registra, por relevante, que o réu jamais ingressou na área compartilhada entre a Secretaria Geral, Coordenação de Relações Institucionais e Auditoria Interna quando lá não se encontrasse pessoas trabalhando, pois tinha plena ciência de que toda a movimentação nos ambientes internos na sede da empresa é registrada pelas câmeras de monitoramento.

Nesse dia, pelo horário, o mais provável é que o réu tenha ido conversar com o Secretário Geral, Carlos Eduardo Schmidt Vieira, que comumente ficava laborando além das 20h.

Se fossem juntadas as imagens do dia, por certo, as movimentações internas do réu seriam plenamente comprovadas. O itinerário completo se encontra nos *print's* da sua linha do tempo extraído Google Maps abaixo:







**3.4.31. Dia 15.05.2019 (M26 – Pág. 168)**

A inicial sugere que no dia 15.05.2019, a partir das 00:59m o réu adentrou na empresa e lá pernoitou, tendo acessado vários setores onde estavam armazenados documentos de interesse pessoal e sensíveis da empresa.



No mesmo ambiente de trabalho do réu (Assessoria Jurídica, 5º andar), estão alocados outros setores, como a Assessoria de Comunicação (Planta Baixa, juntada no M10, fl. 304)

É preciso destacar que a autora sequer teve o zelo de juntar aos autos as imagens do dia 15.05.2019 – como fez em relação a outros episódios – o que permitiria verificar se de fato o réu “pernoitou na empresa” e naquela madrugada, acessou vários setores, remexeu arquivos, retirou ou copiou documentos confidenciais etc., como afirmou-se, de forma mendaz, na peça vestibular.

O simples registro de acesso às 00:59m por si só, não pode levar à precipitada conclusão de que houve “pernoite” e acesso a outros setores, contato com documentos e arquivos.

Os deslocamentos físicos do empregado neste dia são comprovados pela movimentação da sua “Linha do Tempo” extraída do aplicativo “Google Maps”. Os motivos de acesso à empresa fora da jornada, todavia, diferem daqueles apontados na inicial, despidamente modificados pela autora.

No dia 15/05/2019, o réu esteve na empresa às 00h59m para apanhar o seu veículo no estacionamento e acessou a área da empresa para usar o banheiro, tudo registrado pelas imagens do circuito interno, que não foi juntado aos autos, repete-se.

Esclarece que no dia anterior, 14/05/2019, o réu registrou a saída no ponto eletrônico às 17h59min e deslocou-se para o Beiramar Shopping de carona.

Do Shopping, seguiu para evento no Teatro Pedro Ivo, localizado na SC 401, onde permaneceu até às 22h50min. Do Teatro, deslocou-se para o Bar Koxixos, localizado na Beira Mar Norte, com amigos, de lá saindo às 00h42min do dia 15/05/2019.

Retornou à sede da SCGÁS, tendo adentrado à garagem do edifício, às 00:56m, onde ficara estacionado seu veículo. Utilizou o banheiro, apanhou seu carro no estacionamento, saindo da empresa às 01:01m e chegando em sua residência às 01:25m.



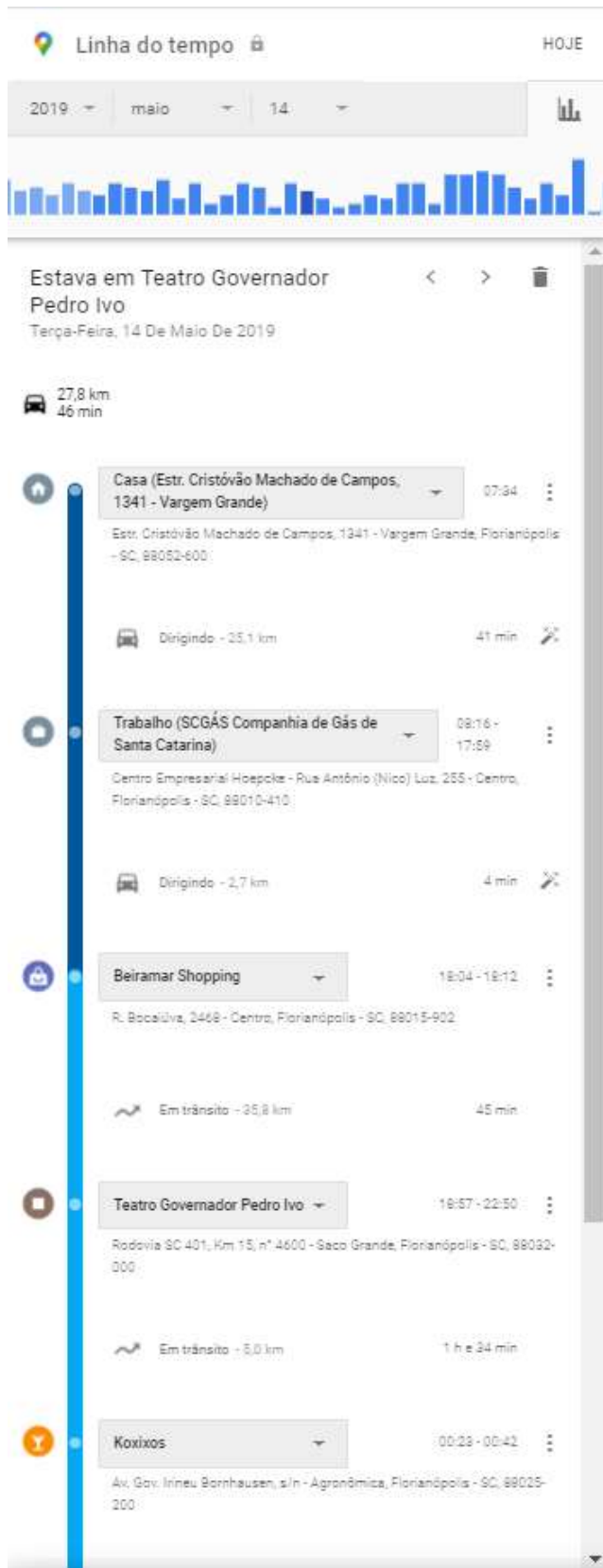
O empregado réu não acessou nenhuma outra área entre às 00h59min e 06h20min, conforme prova juntada pela própria SCGÁS no M26, Pág. 261, até porque não estava na empresa nesse interregno.

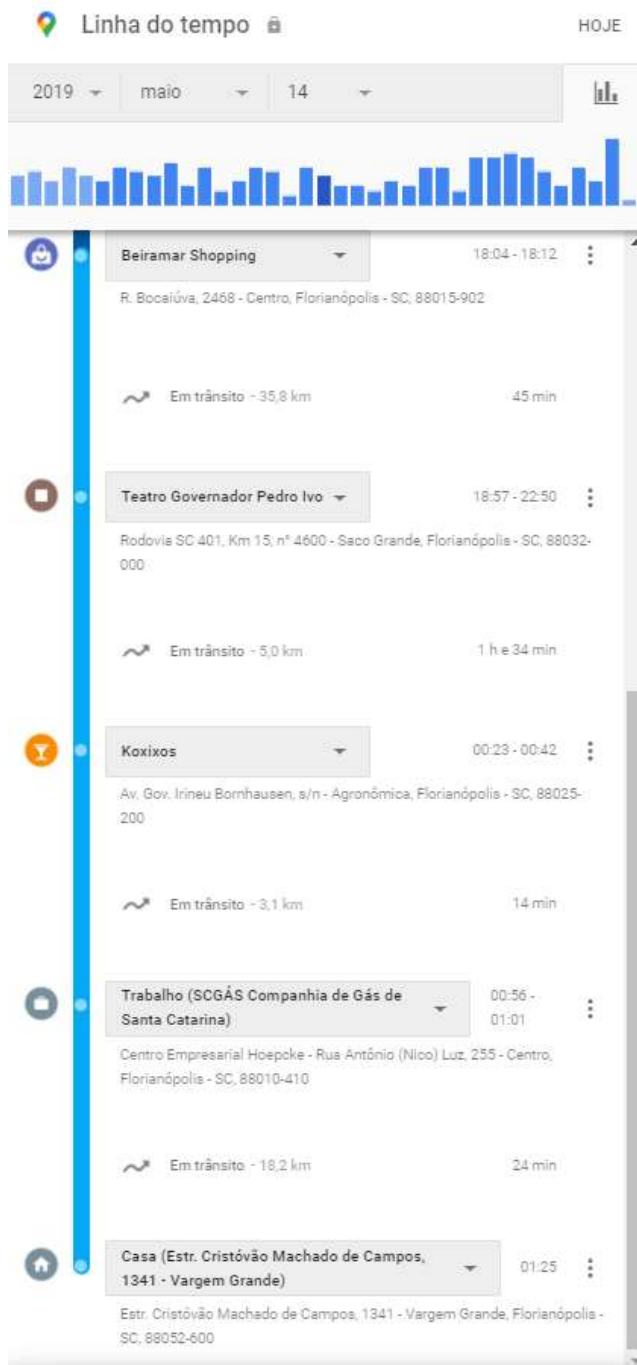
Não é crível, portanto, que tenha o réu neste dia, acessado áreas sensíveis, onde a autora mantém o arquivo de documentos confidenciais, estratégicos e de interesse do réu. Documentos desta natureza, convenhamos, jamais seriam guardados na garagem ou banheiro, únicas áreas acessadas pelo réu, durante 5 minutos, no dia 15.05.2019.

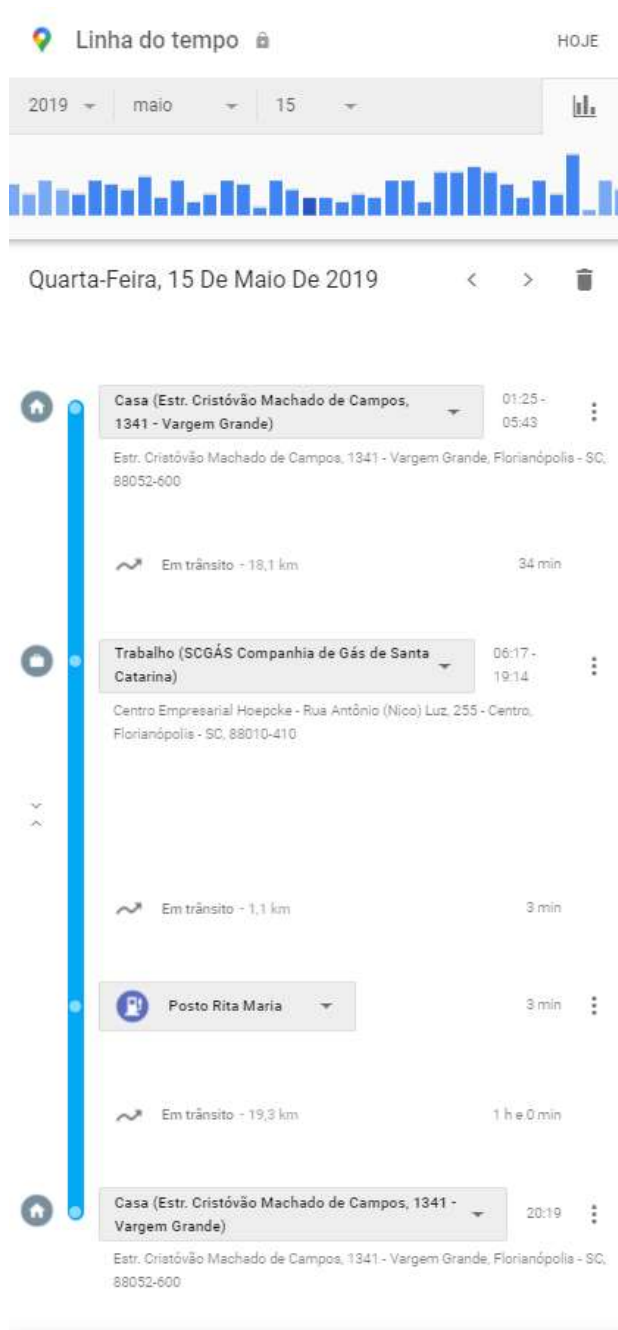
Também não é verossímil a alegação de que na noite de 15.05.2019, o réu teria pernoitado na empresa.

A movimentação do dia, está registrada na “*linha do tempo*” extraída do aplicativo do “*Google Maps*”, com início no dia 14.05.2019 e término no dia 15.05.2019.









### 3.4.32. Dia 16.05.2019 (M1, fls. 6 e M26, fls. 168

Aduz a inicial que no dia 16/05/2019, há registro de acesso na área compartilhada entre a Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação às 19h21min e acesso a área compartilhada entre a Coordenação de Relações Institucionais e Auditoria Interna, ocorrido às 19h46min. Neste dia, o registro de saída ocorreu às 19h21min.





Apesar do nome “Área compartilhada entre a Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação”, ela nada mais é do que a área de trabalho do réu.

Em resposta, cumpre dizer que o procedimento habitual do réu após o registro de saída é o retorno a sua estação de trabalho para apanhar seus pertencentes pessoais comumente utilizados para condução de sua motocicleta (capacete, roupas especiais de proteção etc.) para, em seguida, ir embora.

Neste dia, o provável é que o empregado tenha ido até a *Secretaria Geral*, área oposta à sua sala, para conversar com Dr. Carlos Eduardo Vieira ou, talvez, para apanhar uma garrafa d’água naquele setor. Tanto numa como noutra hipótese, há que se levar em consideração que o réu jamais ingressou em setor diverso do seu se ali não estivessem outras pessoas.

A autora, convenientemente, não promoveu a juntada das imagens neste dia, optando pela cômoda alegação de que houve acesso clandestino em setor de trabalho diverso.

Para demonstração de que no dia 16.05.2019 o réu não teve qualquer atitude ou comportamento passível de punição, requer se digne o juízo intimar a autora para promover a juntada das imagens da Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação a partir das 19h21min a da Coordenação de Relações Institucionais e Auditoria Interna a partir das 19h46min, bem como os logs de acesso/saída dos empregados que integram esses departamentos, para as devidas comparações, a saber.

- Marcos Genehr – Assessor Jurídico
- Carlos Eduardo Schmidt Vieira – Secretário Geral
- José Augusto de Oliveira – Secretário Geral que sucedeu
- Samuel Bortoluzzi – Assessor de Relações Institucionais
- Luciano Porto – Assessor Jurídico e Gerente de Gestão de Riscos
- Karla Maria Serpa Zavaleta
- Saul Claudino Júnior – Auditor



Os registros na “linha do tempo” do Google Maps revelam a movimentação do dia 16.05.2019.



### 3.4.33. Dia 23.05.2019 (M26, fls. 167).

Neste dia, o Laudo pericial aponta que há registro de acesso do réu a área compartilhada entre Assessoria Jurídica e Assessoria da Comunicação às 19h23 e neste mesmo horário há o registro do fim da jornada no cartão ponto.



Em resposta, cumpre obter que de acordo com os seus registros da linha do tempo do aplicativo *Google Maps*, o réu concluiu a sua jornada de trabalho no dia 23/05/2019 às 19h32min, saindo da SCGÁS e na sequência, suas movimentações foram as seguintes:

- Esteve na Loja Maçônica Campos Lobo, das 19h47min às 22h20min.
- Seguiu para Pizzaria Papparela, Beira Mar Norte, no centro, (22h36min às 23h54min).
- Depois foi para o Koxixos, Beira Mar Norte, Agrônômica (23h57min do dia 23/05/2019 às 02h14min do dia 24/05/2019).
- Após, retornou à SCGÁS de carona para apanhar o seu veículo na garagem, entrando pela porta da frente (principal), permanecendo das 02h23min às 02h25min do dia 24/05/2019, apenas o tempo suficiente para ir ao banheiro. Nesses dois minutos, acessou com o seu cartão eletrônico a copa, usando o banheiro do andar térreo ali existente.
- Dirigiu-se para a garagem no subsolo, apanhou seu veículo foi para sua residência, onde chegou às 02h54min do dia 24/05/2019.

Mas a autora, porque não lhe é conveniente, não juntou as imagens desse dia que comprovam as afirmações da defesa, optando pela inverídica alegação de que o réu “pernoitou” na empresa, aproveitando-se para bisbilhotar documentos em setores alheios.

Em complemento, cumpre esclarecer que o réu, há muito tempo, vinha tendo problemas de insônia e como ocorreu em diversas ocasiões, no dia 24.05.2019 chegou mais cedo ao trabalho, precisamente às 06h28min desse dia, tendo acessado a sua área física de trabalho para depositar os seus pertences pessoais e, como de hábito, desceu ao andar térreo para tomar o café da manhã com os funcionários terceirizados. Somente às 07:30h efetuou o registro de entrada no ponto.



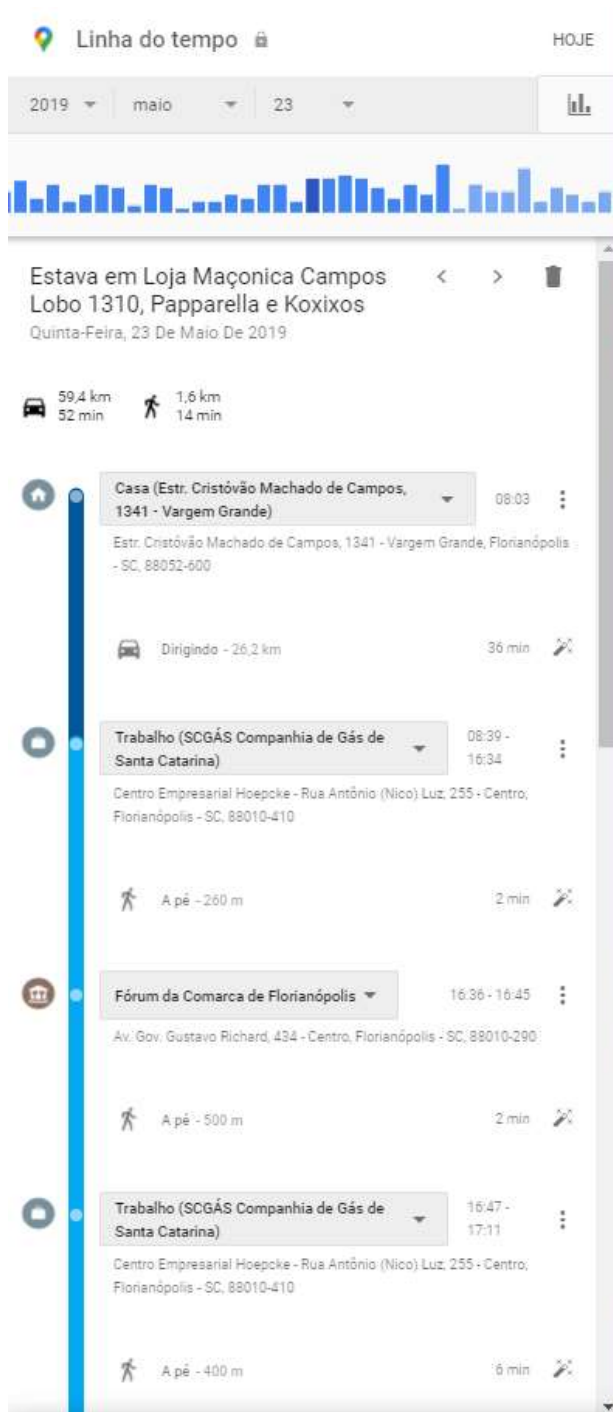
Cabe enfatizar que o procedimento de chegadas antecipadas ou saídas após o horário contratual jamais foi considerada uma violação de normas internas, sendo hábito comum de todos os empregados das áreas técnicas, como a advogada Juliana Azevedo Pfau (Assessoria Jurídica) ou o empregado Marcelo Noronha Nepomuceno (Gerência Financeira e de Sistemas de Informação – GEFIS).

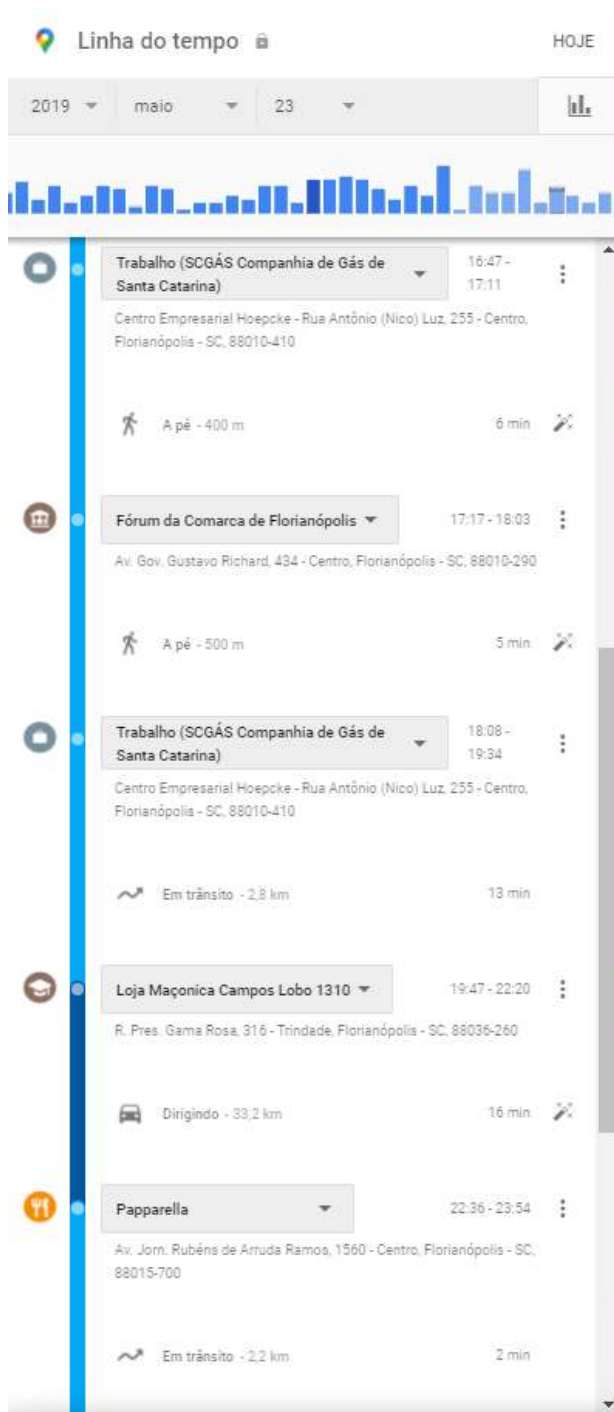
Os empregados citados têm o hábito de chegar na empresa antes das 7h da manhã, adentrando normalmente nos seus respectivos locais de trabalho, exatamente como procedeu o réu no dia 24.05.2019.

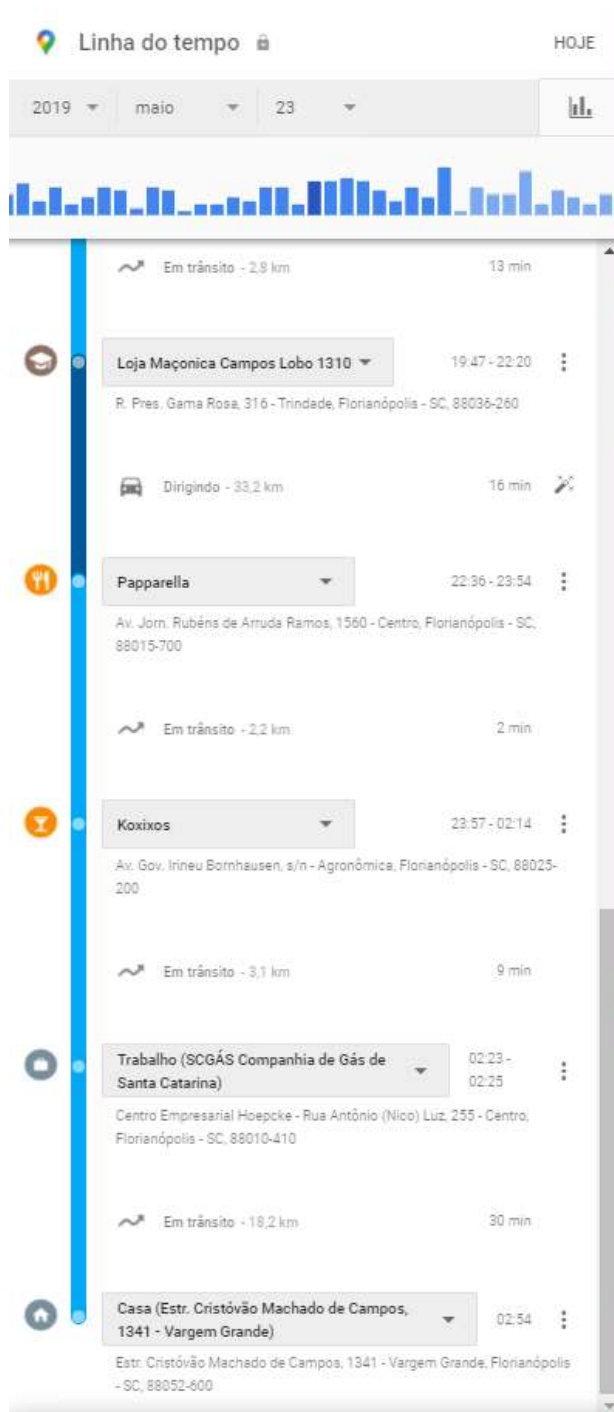
Portanto, o hábito de adentrar na empresa antes do início da jornada nunca foi considerado uma transgressão funcional. Mas ao que transparece, no caso do réu, a autora pretende criminalizar esse comportamento.

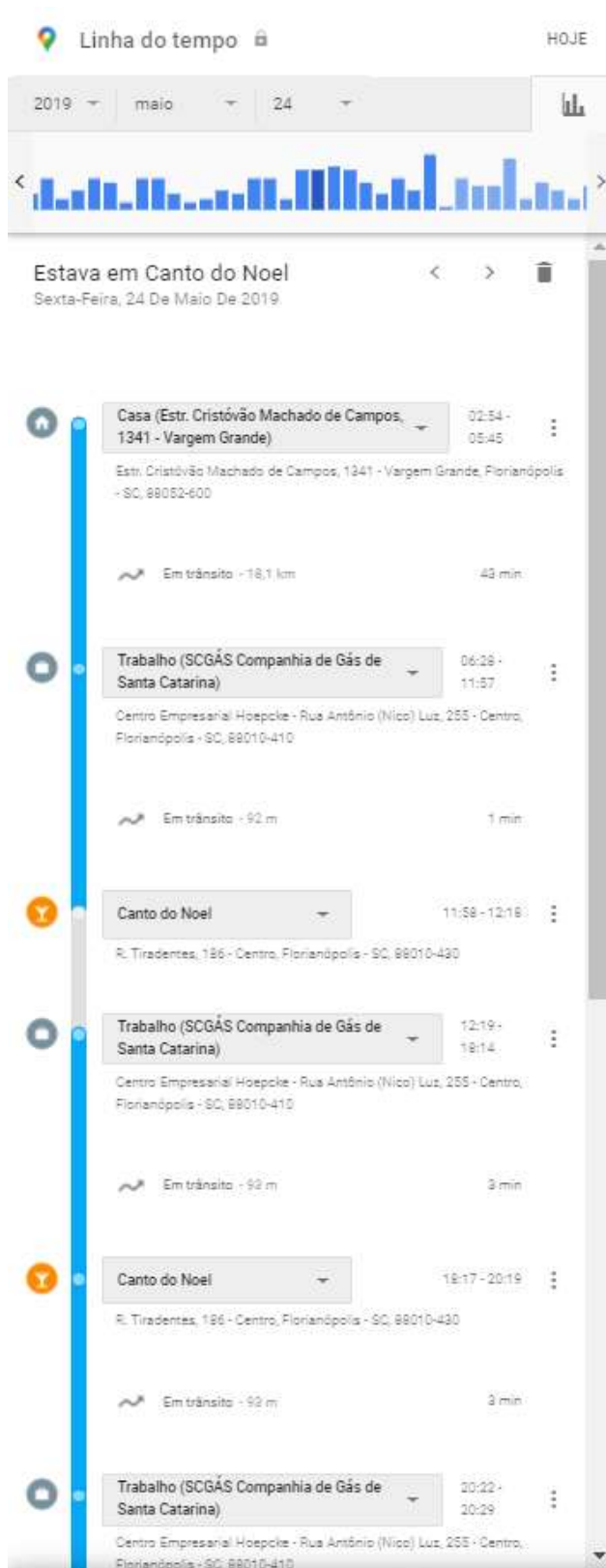
Se algum funcionário efetuasse o registro da jornada e, após, se ausentasse da empresa para atender algum compromisso pessoal, poder-se-ia, na hipótese, cogitar-se de transgressão funcional, mas não é o caso destes autos.



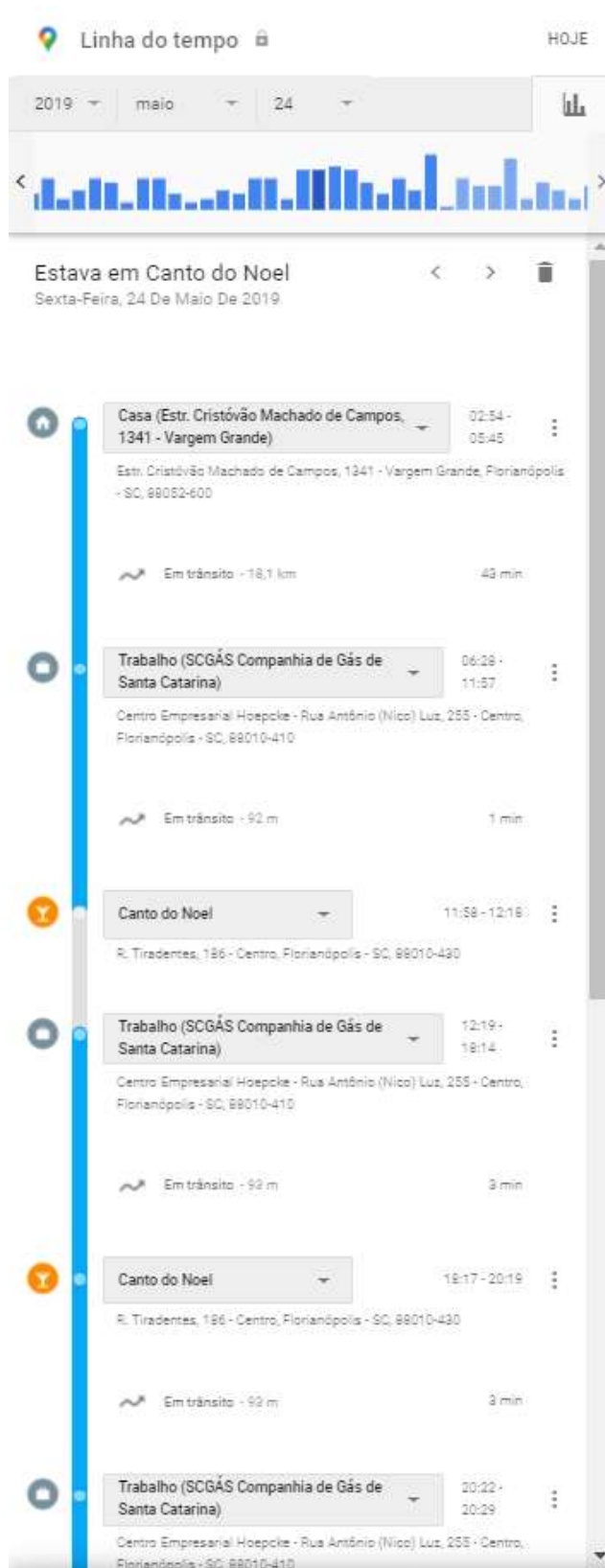












**3.4.34. Dia 24.05.2019 (M1, fls. 6 e M26, fls. 167)**

No dia 24.05.2019, alega-se que há registro de acesso do empregado às dependências da empresa às 20h23min.

Esclarece que no dia 24.05.2019, o réu encerrou a jornada às 18h12min, permanecendo na SCGÁS até às 19h15min em seu setor de trabalho.

Na sequência, se deslocou até o bar “Canto do Noel”, localizado há cerca de 120m da SCGÁS, onde permaneceu das 19h17min até 20h19min, tendo retornado à empresa às 20h22min para apanhar seus pertences pessoais.

Nesse dia, entrou na área da Secretaria Geral por alguns segundos, apenas para cumprimentar o seu colega, Carlos Eduardo Schmidt Vieira, que como de hábito, sempre trabalhava após as 20h.

Lembra-se que no Centro Empresarial Hoepcke, sede da SCGÁS, todos os ambientes são monitorados por câmeras (entradas e saídas do prédio, recepção, todos os andares do edifício, garagens e elevadores).

Se todos os ambientes são monitorados 24h por dia, como justificar o comportamento omissivo da empresa na juntada de imagens dos dias e horários em que alega um comportamento iníquo do réu?

A linha do tempo deste dia está na continuidade do dia 23.05.2019, no item anterior, para maior facilidade de aferição.

**3.4.35. Dia 25.05.2019 (M1, fls. 6 e M26, fls. 167) - sábado**

Aduz a inicial que no dia 25/05/2019, um sábado, há registros de acesso a área compartilhada entre a Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação ocorrido às 10h12min; registros de acesso na área compartilhada entre a Secretária Geral, Coordenação de Relações Institucionais e Auditoria Interna às 11h30min, e novamente a área compartilhada entre a Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação ocorrido às 14h31min.



De acordo com os registros do réu na linha do tempo do aplicativo *Google Maps*, ele chegou na empresa às 10h11min e saiu às 10h14min, deixando sua motocicleta no estacionamento na garagem da empresa e seus pertences pessoais em sua sala de trabalho, dirigindo-se, na sequência, ao centro da cidade para compras.

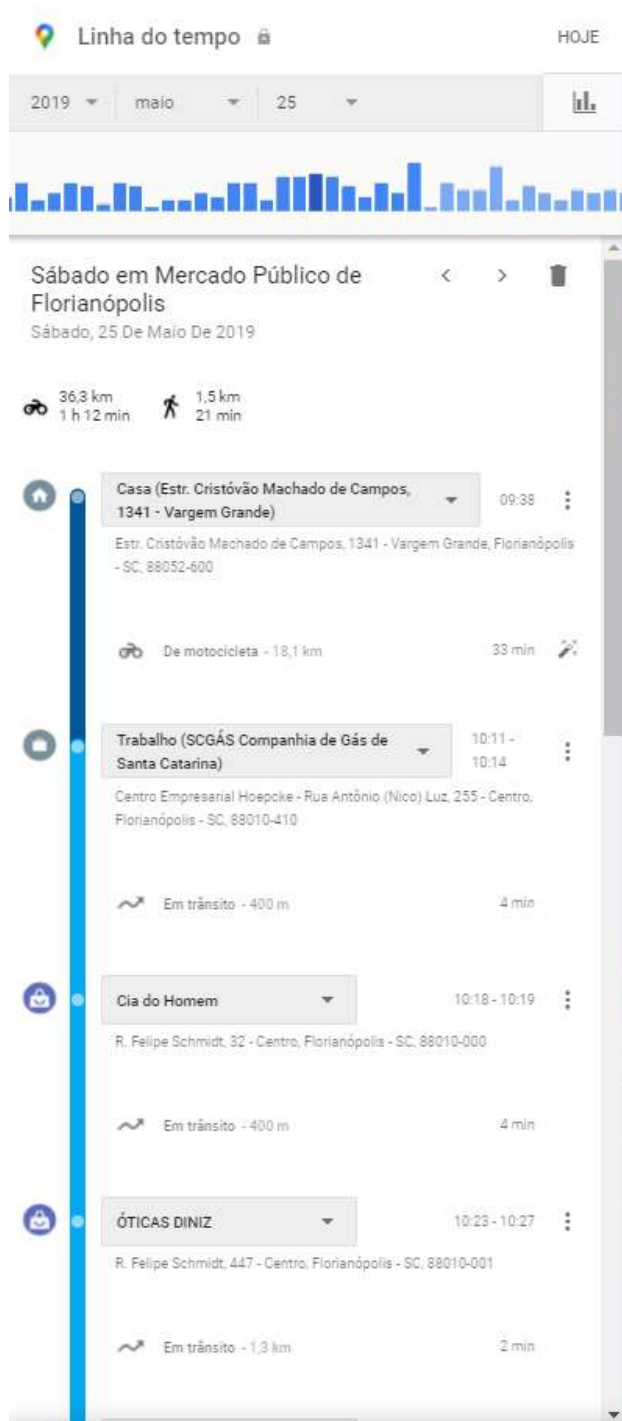
Nessa ocasião, o advogado Dr. Carlos Eduardo Vieira se encontrava trabalhando na secretaria geral da SCGÁS e quando o réu retornou das compras, às 11h29min, dirigiu-se à Secretaria Geral e ali permaneceu conversando com o Dr. Carlos por alguns minutos, quando se retirou.

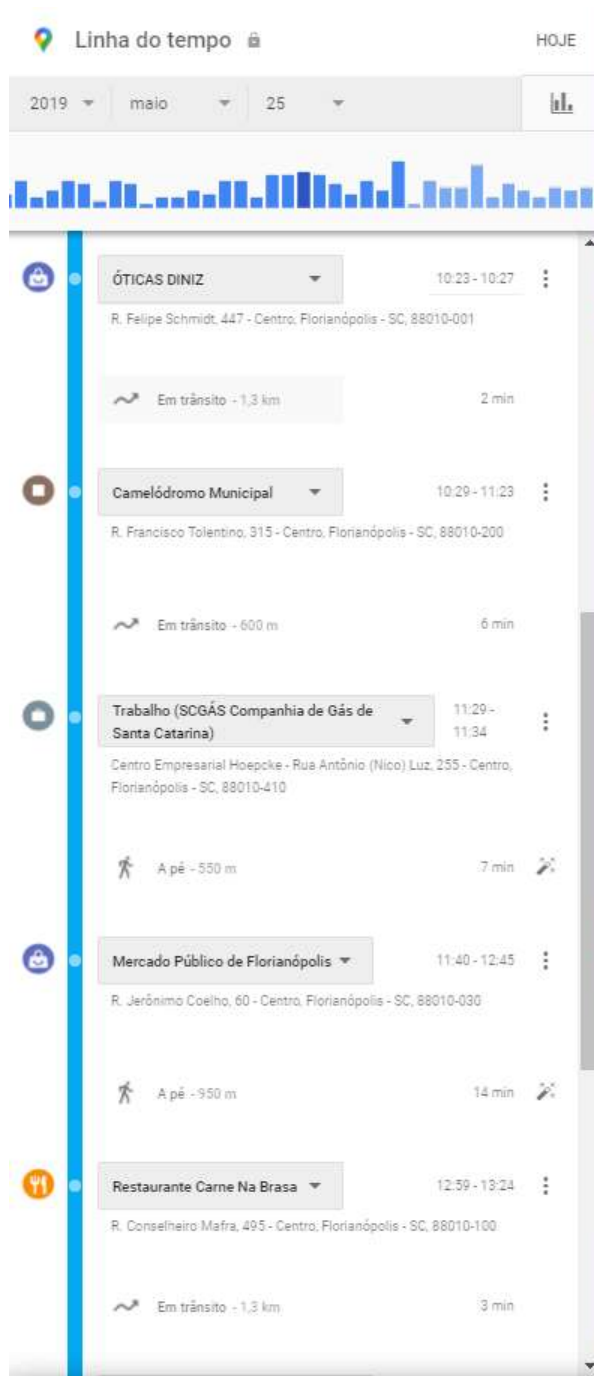
Se fossem juntadas as imagens do circuito interno desse dia, tudo seria explicado por uma lógica irretorquível.

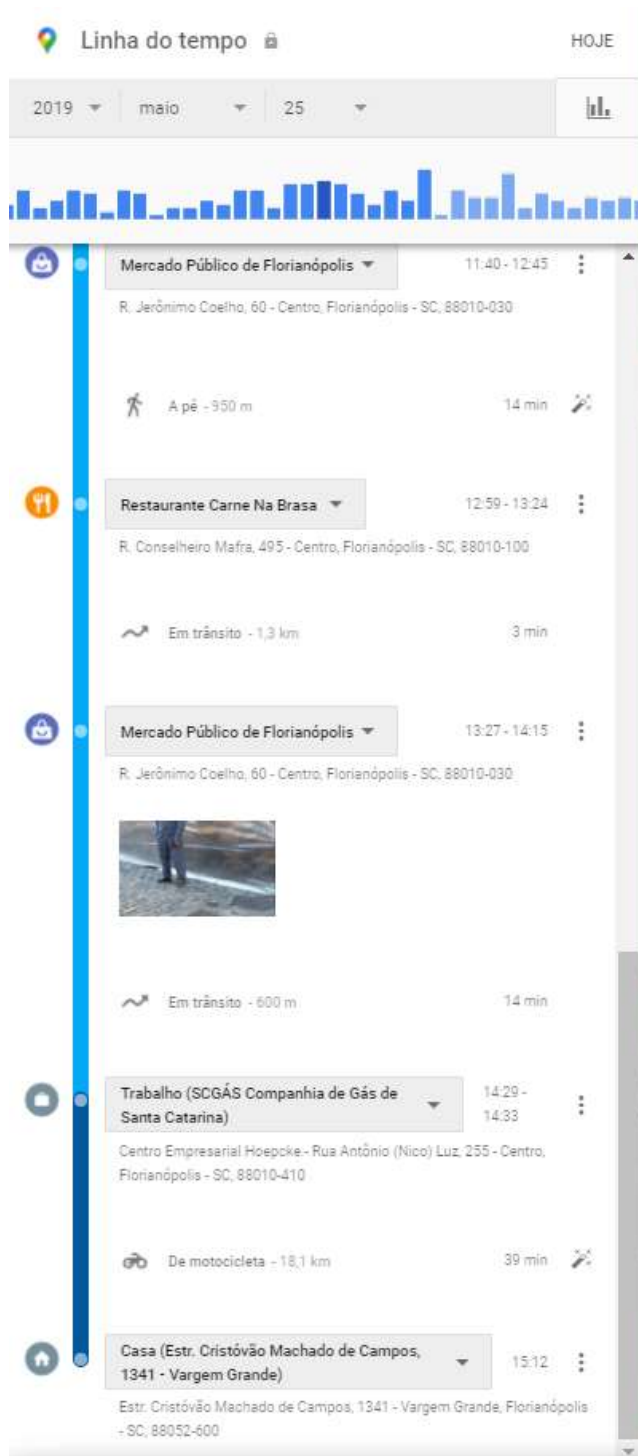
De qualquer modo, os registros do réu na linha do tempo do aplicativo *Google Maps*, esclarecem com absoluta precisão, a movimentação do réu neste dia.

Depois de almoçar no centro da cidade, no Restaurante Carne na Brasa, o réu passou no Mercado Central, permanecendo ali das 13h27min às 14h15min para, por fim, se dirigiu para a SCGÁS, onde ingressou às 14h31min na “área compartilhada entre a Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação” – que nada mais é do que a sala de trabalho do réu, como já dissemos – apanhou suas compras e pertences pessoais, seguindo após para sua residência, tudo dentro da mais absoluta normalidade, transparência e devidamente filmado pelas câmeras de segurança.









**3.4.36. Dia 31.05.2019 (M26, fls. 167)**

Consta do Laudo Pericial que neste dia o réu fez registro manual de ponto com saída às 19h20min, havendo informações de acesso nas dependências da área compartilhada entre a Gerência de Recursos Humanos e Suprimentos às 19h33min, 19h35min e 19h38min.

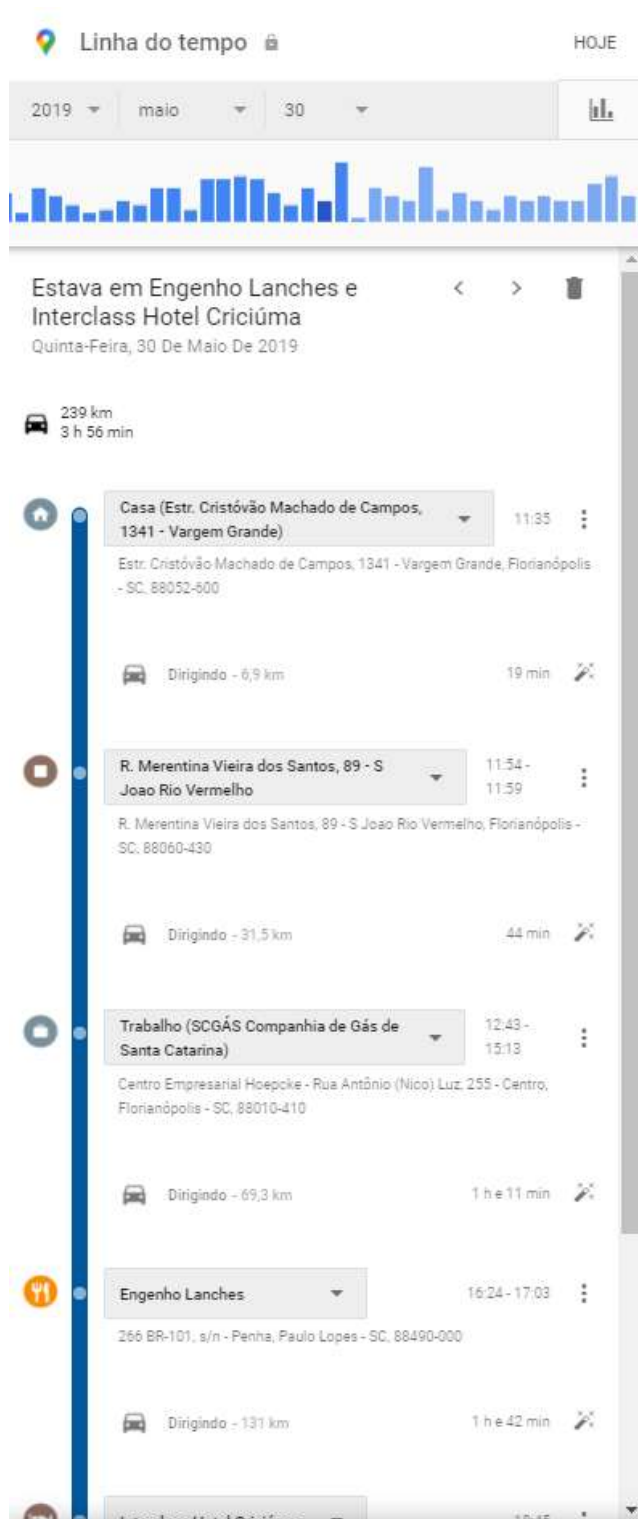


Justificativa do empregado: No dia anterior, 30.05.2019 o réu viajou a trabalho para a SCGÁS até a cidade de Criciúma, para atuar como representante da empresa na Assembleia de Credores da Cerâmica Artística Gisele, retornando no dia seguinte.

O retorno no dia 31/05/2019 ocorreu às 19h52min, conforme Relatório de Viagem nº 11058/19. O acesso às dependências do saguão da Gerência de Recursos Humanos - GERHS ocorreu para deixar as chaves do veículo Fiat Siena, placas QII2502 e o documento de trânsito que contém as informações contendo a quilometragem rodada e abastecimentos.

O procedimento de entregar o veículo na GERHS acompanhado do Boletim de Utilização de Veículo - BUV é padrão e obrigatório, daí porque o apontamento de acesso irregular no Setor de RH neste dia é tão absurdo que até dispensa maiores comentários.







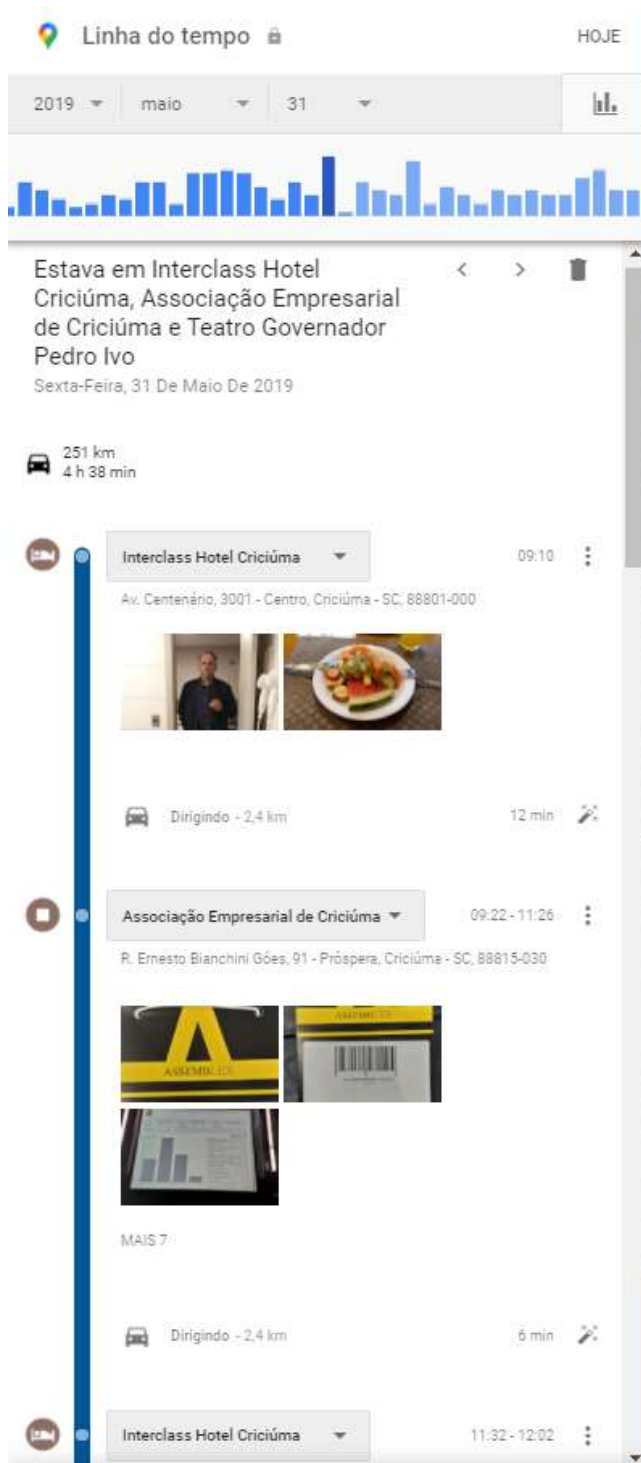
**Linha do tempo** 🔒 HOJE

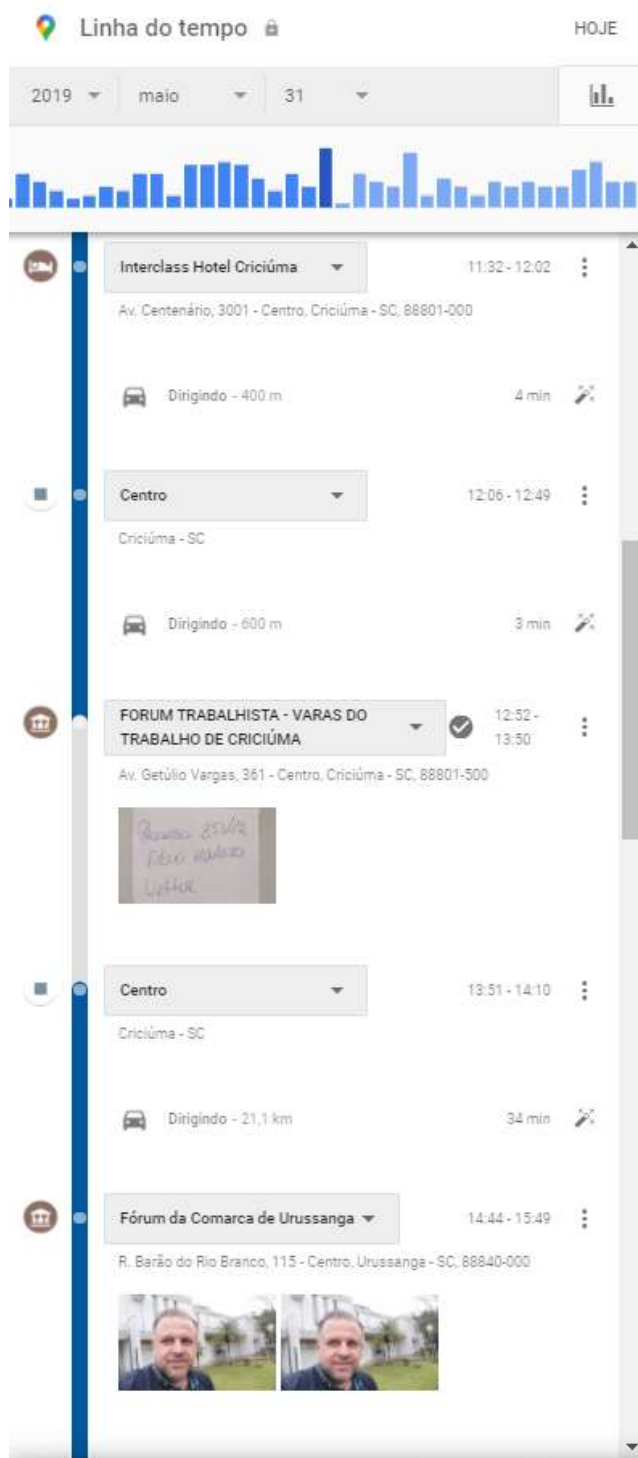
2019 | maio | 30

- Dirigindo - 6,9 km** 19 min
- R. Merentina Vieira dos Santos, 89 - S Joao Rio Vermelho** 11:54 - 11:59  
R. Merentina Vieira dos Santos, 89 - S Joao Rio Vermelho, Florianópolis - SC, 88060-430
- Dirigindo - 31,5 km** 44 min
- Trabalho (SCGÁS Companhia de Gás de Santa Catarina)** 12:43 - 15:13  
Centro Empresarial Hoepcke - Rua Antônio (Nico) Luz, 255 - Centro, Florianópolis - SC, 88010-410
- Dirigindo - 69,3 km** 1 h e 11 min
- Engenho Lanches** 16:24 - 17:03  
266 BR-101, s/n - Penha, Paulo Lopes - SC, 88490-000
- Dirigindo - 131 km** 1 h e 42 min
- Interclass Hotel Criciúma** 18:45  
Av. Centenário, 3001 - Centro, Criciúma - SC, 88801-000

MINIMIZAR

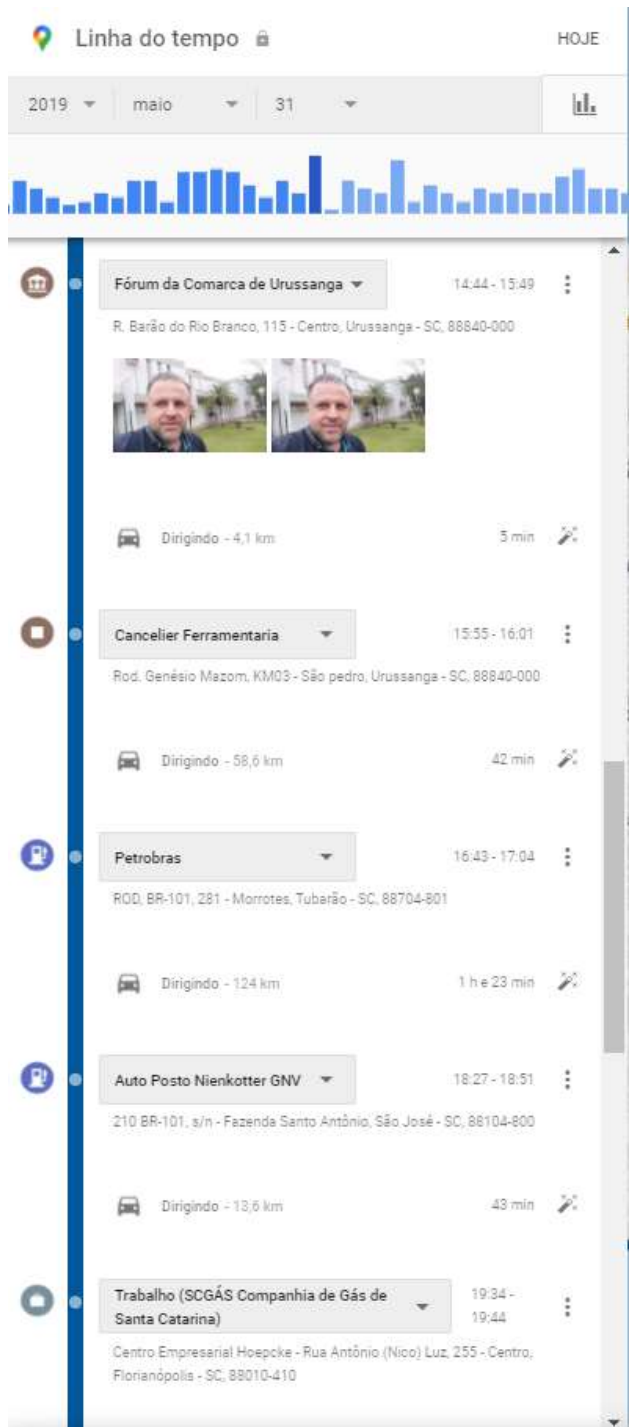


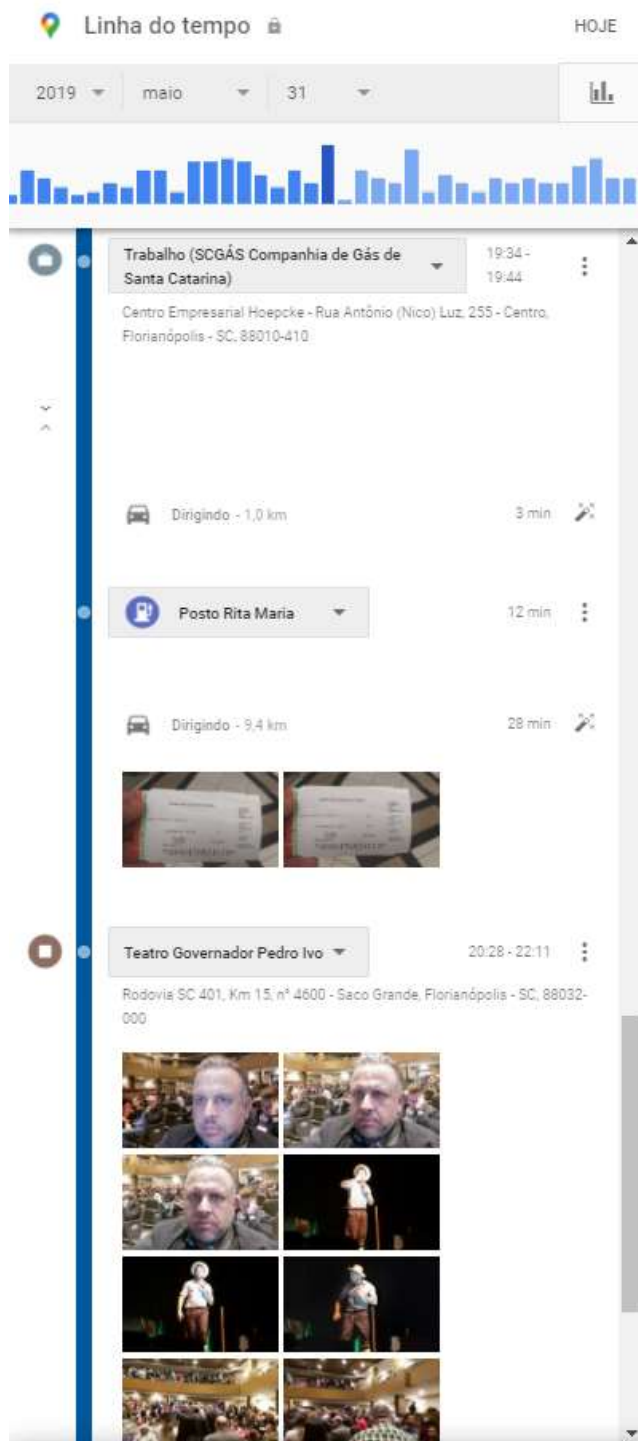


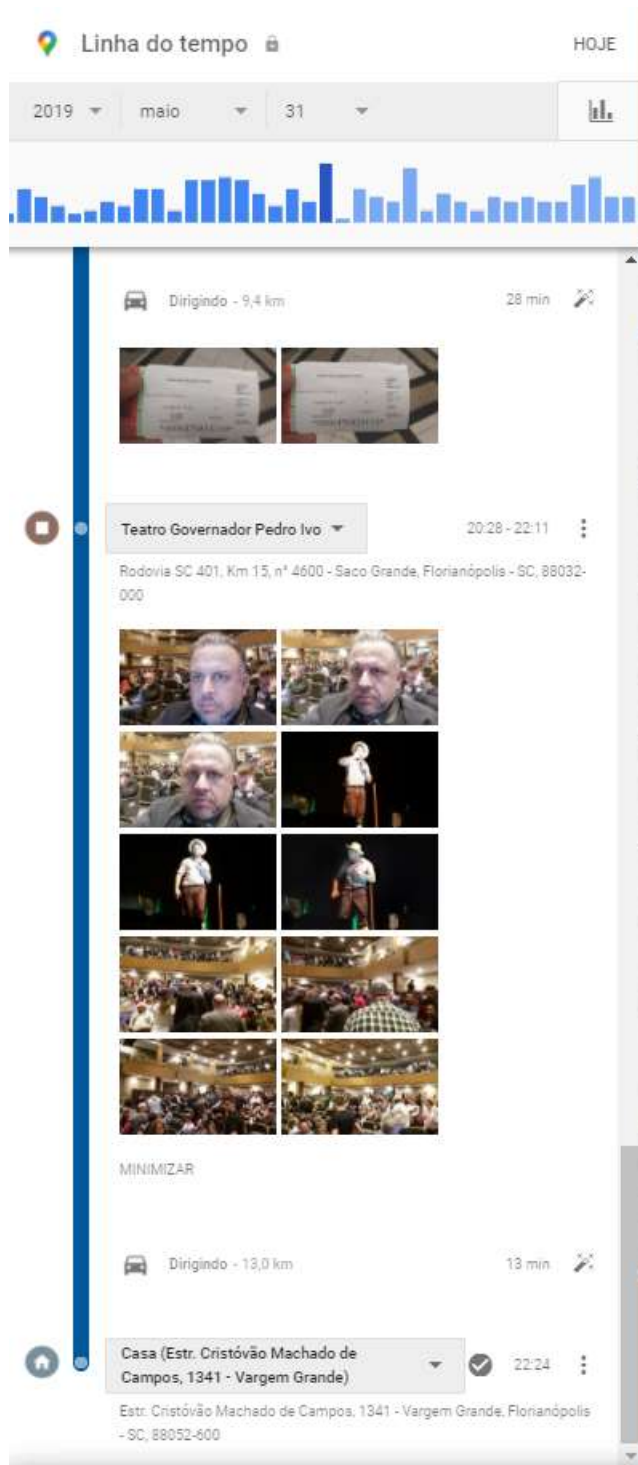


Acima, na linha do tempo, a existência de fotos tiradas na frente do Fórum de Urussanga...









Abaixo, segue a cópia do relatório de viagem que comprova o horário de chegada do empregado na Companhia, demonstrando cabalmente que o empregado Leandro Ribeiro Maciel viajou a trabalho neste dia e que somente ingressou na Gerência de Recursos Humanos para deixar o Boletim de Utilização de Veículo - BUV.





SCGÁS – COMPANHIA DE GÁS DE SANTA CATARINA  
Rua Antônio Luz, 255 - Centro Empresarial Hoepcke – Centro  
CEP: 88010-410 – Florianópolis – SC – Brasil  
Telefone/Fax: (048) 3229-1200

#### RELATÓRIO DE VIAGEM E PRESTAÇÃO DE CONTAS

Centro de Custos: 4020400 N.º 11058/19 Matr.: 141  
Nome: Leandro Ribeiro Maciel Cargo: Advogado  
Origem: Florianópolis/SC Destino: Criciúma/SC  
Data de Saída: 30/05/2019 Data de Chegada: 31/05/2019  
Hora de Saída: 15:05 Hora Chegada: 19:32

Justificativa para diárias nos finais de semana:

Transporte: Rodoviário Veículo: Siena Placa: QII2502  
Motivo: Representar a SCGÁS na Assembleia de Credores - Cerâmica Artística Gisele  
Detalhes: A Serviço  
ADIANTAMENTO PARA DESPESA DE VIAGEM: 0,00

#### DISCRIMINAÇÃO DAS DESPESAS

Data	Tipo Despesa	Descrição	Valor
<b>SUB-TOTAL (1)</b>			<b>0,00</b>

#### DIÁRIAS

Vínculo Trabalho: SCGÁS Tipo Viagem: Estadual  
No. Diárias: 1 Valor da Diária: 80,00  
Total Diárias: 80,00

Total (Despesas + Diárias): **R\$ 80,00**  
(-) Adiantamento Recebido: **R\$ 0,00**  
(=) Total Recebido: **R\$ 80,00**

Florianópolis, segunda-feira, 3 de junho de 2019 .

#### 3.4.37. Dia 04.06.2019 (M26, fls. 166)

Consta do Laudo Pericial que neste dia o réu acessou as dependências da Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação às 6h45min, registrando o ponto de início de turno somente às 7h46min.

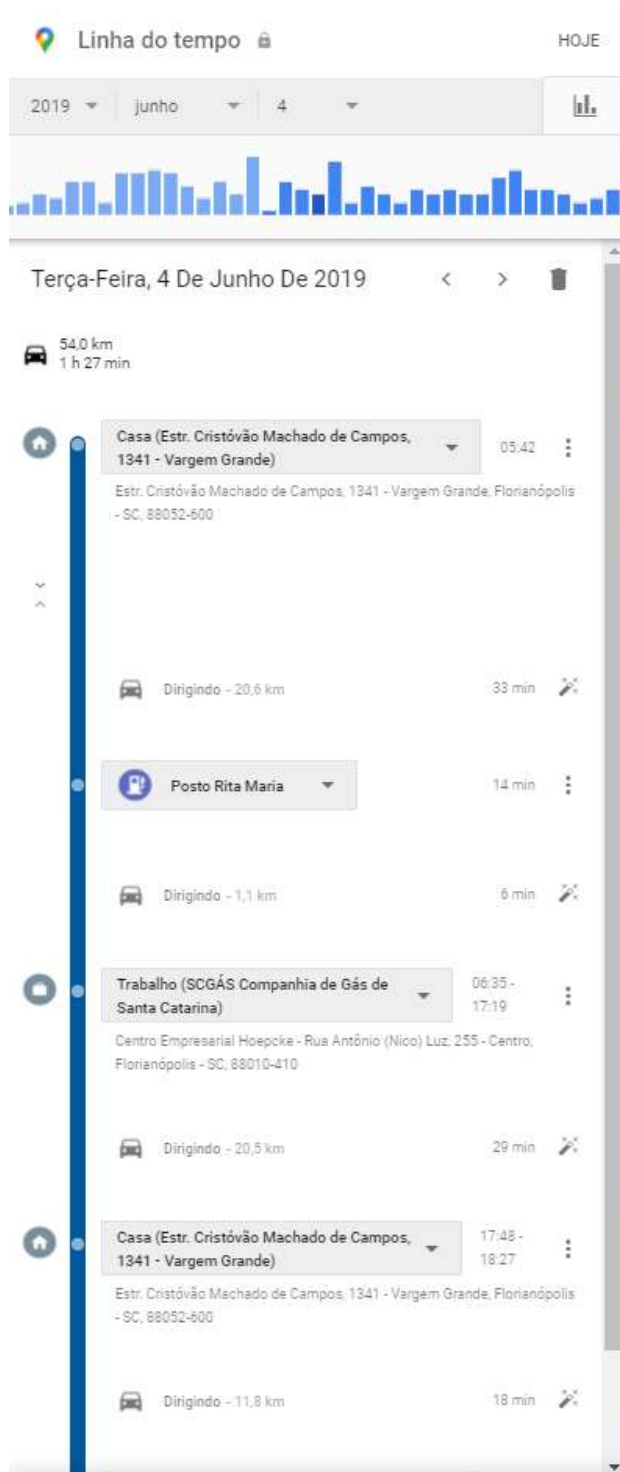
Justificativa do empregado: Jamais existiu qualquer restrição para que os empregados acessassem as suas estações de trabalho fora da jornada de trabalho. É absolutamente normal chegar na SCGÁS, depositar os seus pertences pessoais na mesa de trabalho e depois retornar para o registro de início de jornada.

Não é necessário aqui juntar a linha do tempo do Google Maps porque as explicações para esse tipo de acesso e registro de jornada é amplamente praticada na SCGÁS, sem qualquer restrição. Nenhuma pessoa é proibida de acessar o seu local de trabalho antes de fazer o registro de jornada. O que



as pessoas não podem fazer é iniciar o trabalho sem fazer o registro de jornada, mas essa conduta não é atribuída ao empregado réu.

Processo nº 00356/2021 - REPRESENTAÇÃO  
 Situação: Arquivado - Último andamento: ARQUIVADO  
 Usuário: LEANDRO RIBEIRO MACIEL - Data: 24/02/2022 13:14:29





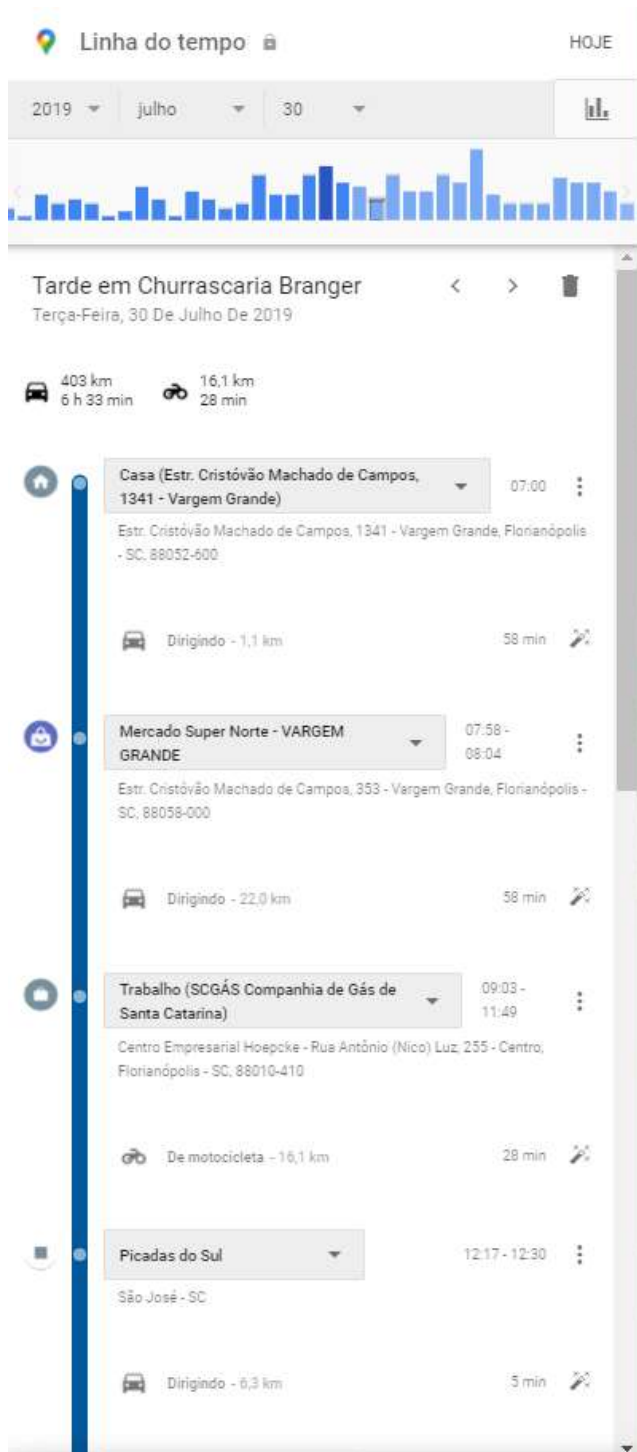
**3.4.38. Dia 30.07.2019 (M26, fls. 166)**

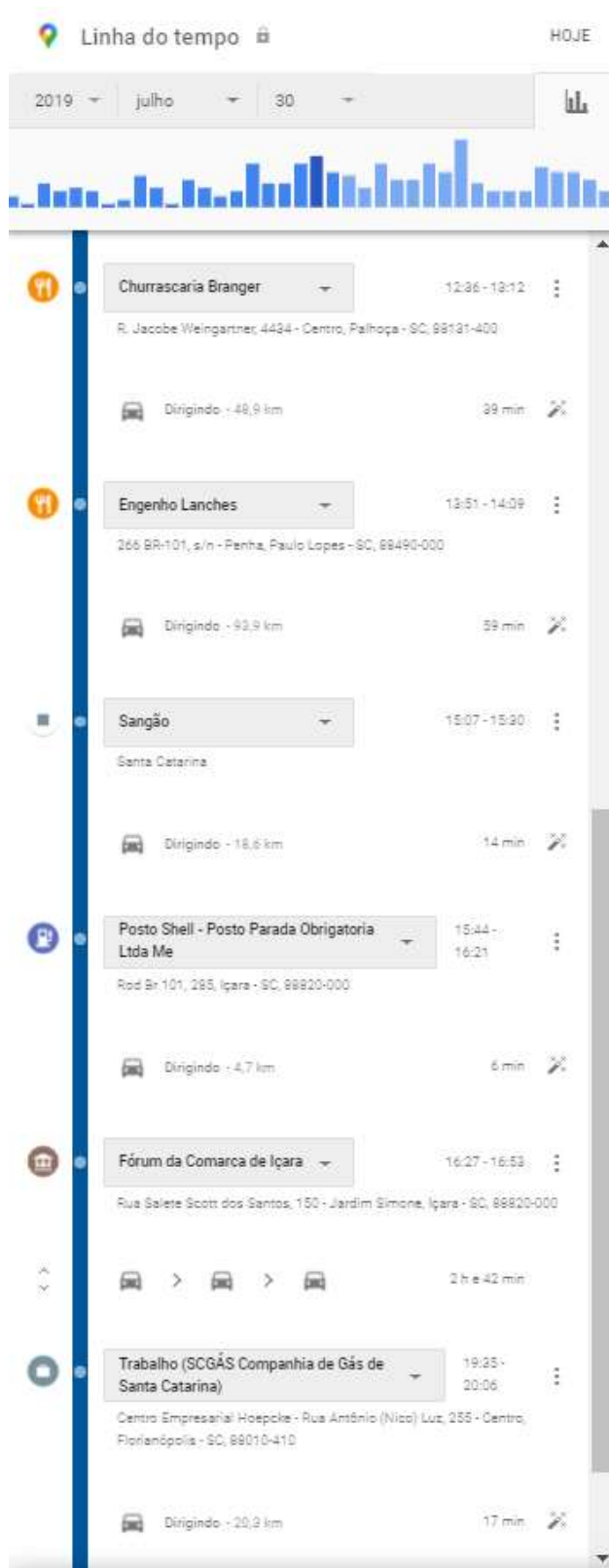
Consta do Laudo Pericial que neste dia há registro de horário de saída no ponto eletrônico às 19h55min, mas antes disso, o réu acessou as dependências da área compartilhada entre a Gerência de Recursos Humanos e Suprimentos às 19h54min e a área compartilhada entre a Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação às 19h46min.

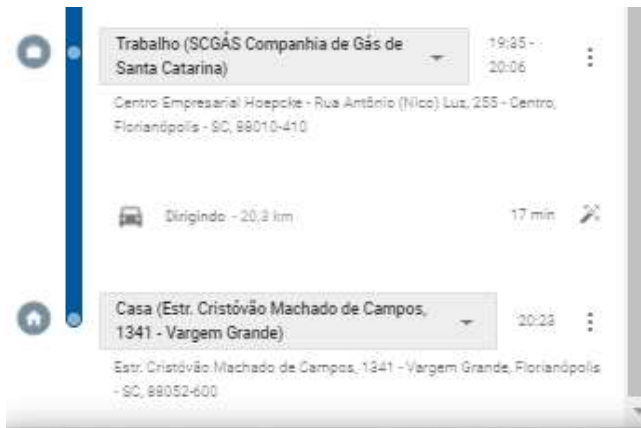
Justificativa do empregado: Neste dia o réu viajou para a SCGÁS a trabalho, até na cidade de Içara, para atuar no processo 0000826-26.2005.8.24.0028, com saída da Companhia às 11h45min e retorno às 19h52min, tudo devidamente registrado no Relatório de Viagem nº 11321/19 (documento anexo) O acesso às dependências do saguão da Gerência de Recursos Humanos - GERHS foi para deixar as chaves do veículo Fiat Siena, placas QII6562 e o documento de trânsito com informações sobre quilometragem e abastecimentos.

O procedimento de entregar o veículo na GERHS após o retorno da viagem é padrão, daí porque o apontamento de irregularidade não merece qualquer consideração adicional. O itinerário completo se encontra nas imagens abaixo:

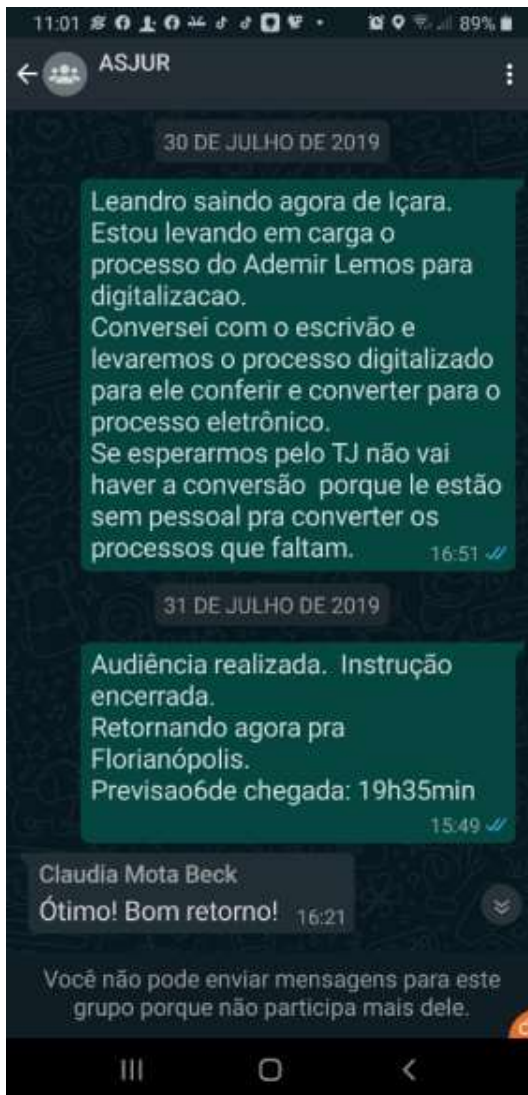








Mensagem do réu para os seus colegas da Assessoria Jurídica e espelho do seu relatório de viagem.



Abaixo, segue a cópia do relatório de viagem que comprova o horário de chegada do empregado na Companhia, demonstrando cabalmente que o réu viajou a trabalho neste dia e que somente ingressou na Gerência de Recursos Humanos para deixar o Boletim de Utilização de Veículo - BUV.

 SCGÁS – COMPANHIA DE GÁS DE SANTA CATARINA  
Rua Antônio Luz, 255 - Centro Empresarial ~~Itapocica~~ - Centro  
CEP: 88010-410 – Florianópolis – SC – Brasil  
Telefone/Fax: (048) 3229-1200

**RELATÓRIO DE VIAGEM E PRESTAÇÃO DE CONTAS**

Centro de Custos: **4020400** N.º **11321/19** Matrícula: **141**  
Nome: **Leandro Ribeiro Maciel** Cargo: **Advogado**  
Origem: **Florianópolis/SC** Destino: **Içara/SC**  
Data de Saída: **30/07/2019** Data de Chegada: **30/07/2019**  
Hora de Saída: **11:45** Hora Chegada: **19:55**

Justificativa para diárias nos finais de semana:

Transporte: **Rodoviário** Veículo: **Fiat Siena** Placa: **QII6562**  
Motivo: **Diligência em processo 0000826-26.2005.8.24.0028 - Documentos para manifestação**  
Detalhes: **A Serviço**  
ADIANTAMENTO PARA DESPESA DE VIAGEM: **0,00**

DISCRIMINAÇÃO DAS DESPESAS

Data	Tipo Despesa	Descrição	Valor
<b>SUB-TOTAL (1)</b>			<b>0,00</b>

**DIÁRIAS**  
Vínculo Trabalho: **SCGÁS** Tipo Viagem: **Estadual**  
No. Diárias: **0,5** Valor da Diária: **80,00**  
Total Diárias: **40,00**

Total (Despesas + Diárias): **R\$ 40,00**  
(-) Adiantamento Recebido: **R\$ 0,00**  
(=) Total Recebido: **R\$ 40,00**

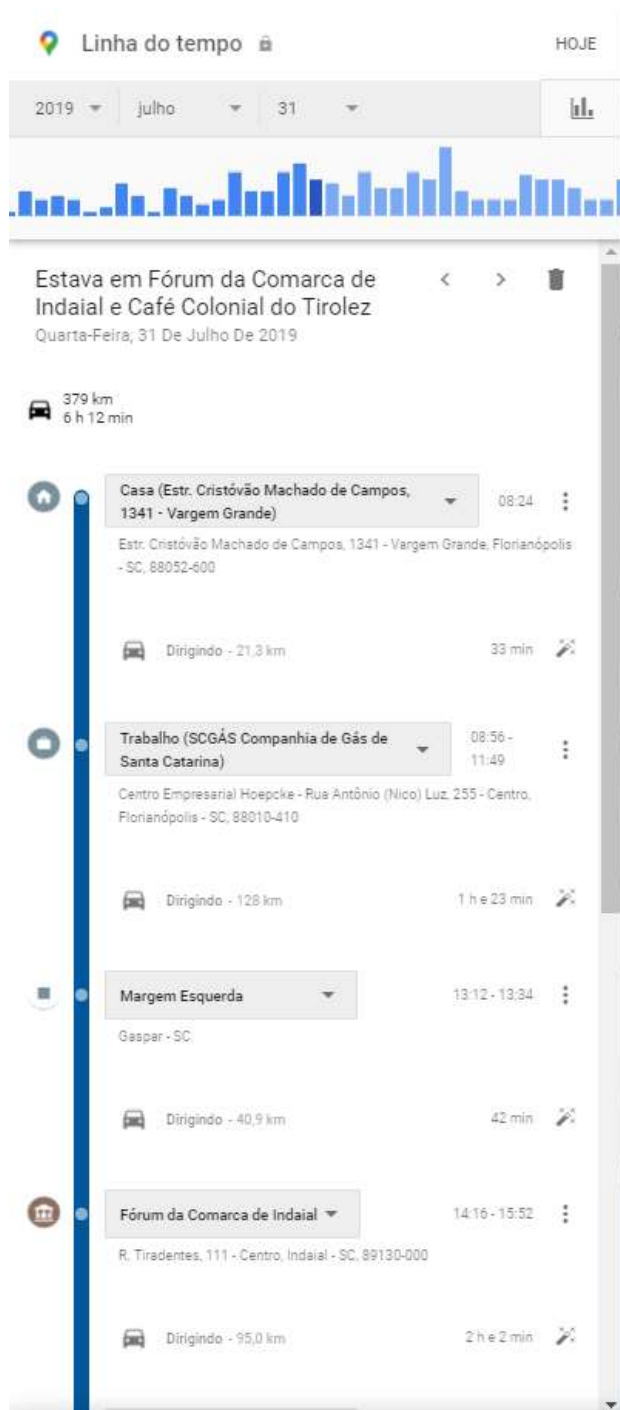
### 3.4.39. Dia 31.07.2019 (M26, fls. 166)

Consta do Laudo Pericial que neste dia há registro de ponto no final da jornada às 19h52m e antes disso, o réu acessou as dependências da área compartilhada entre a Gerência de Recursos Humanos e Suprimentos às 19h33min, 19h35min e 19h38min.

Justificativa: Neste dia o réu viajou a trabalho para a SCGÁS (Município de Indaial), conforme Relatório de Viagem nº 11322/19, tendo retornado às 19h52m. O acesso às dependências do saguão da Gerência de Recursos Humanos - GERHS ocorreu para deixar as chaves do veículo Fiat Siena, placas QII6562 e o documento de trânsito que contém a

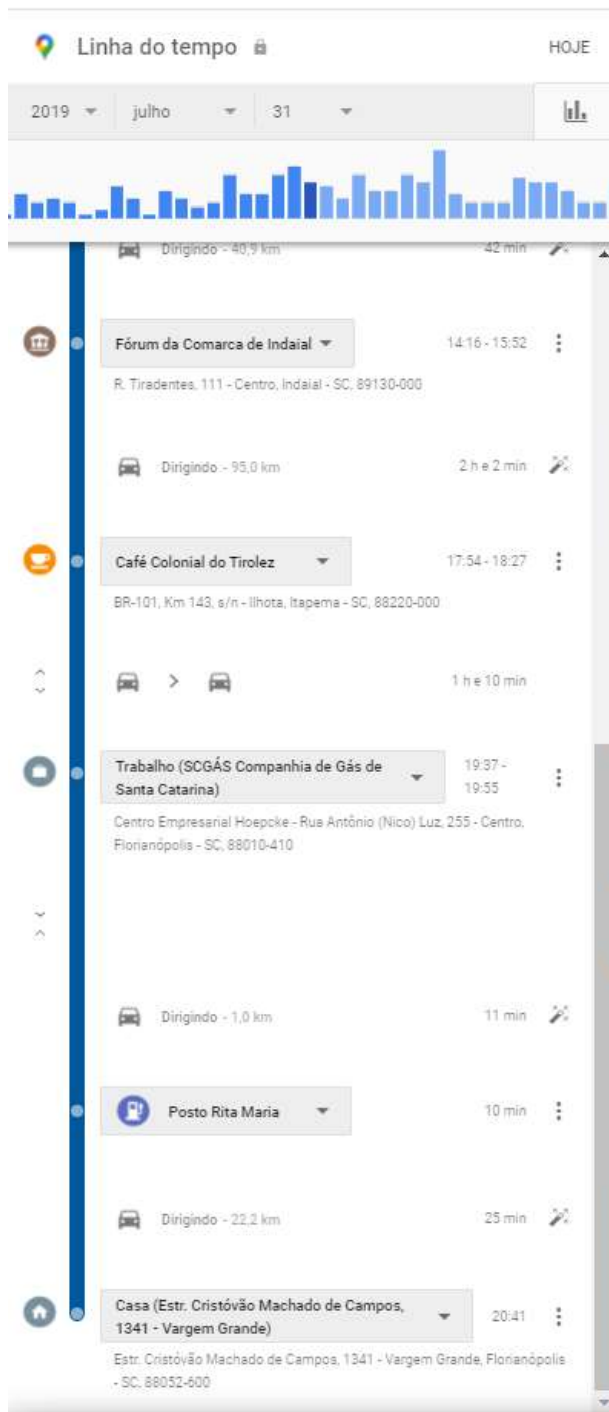


informações contendo os abastecimentos, procedimento usual no retorno de viagem.



Processo nº 00356/2021 - REPRESENTAÇÃO  
Situação: Arquivado - Último andamento: ARQUIVADO  
Usuário: LEANDRO RIBEIRO MACIEL - Data: 24/02/2022 13:14:29





Relatório de viagem que comprova o horário de chegada do empregado na Companhia, demonstrando cabalmente que o empregado Leandro Ribeiro Maciel viajou a trabalho neste dia e que somente ingressou na Gerência de Recursos Humanos para deixar o Boletim de Utilização de Veículo - BUV.





SCGÁS – COMPANHIA DE GÁS DE SANTA CATARINA  
Rua Antônio Luz, 255 - Centro Empresarial Hoepcke – Centro  
CEP: 88010-410 – Florianópolis – SC – Brasil  
Telefone/Fax: (048) 3229-1200

#### RELATÓRIO DE VIAGEM E PRESTAÇÃO DE CONTAS

Centro de Custos: 4020400 N.º 11322/19 Matr.: 141  
Nome: Leandro Ribeiro Maciel Cargo: Advogado  
Origem: Florianópolis/SC Destino: Indaial/SC  
Data de Saída: 31/07/2019 Data de Chegada: 31/07/2019  
Hora de Saída: 11:45 Hora Chegada: 19:52

Justificativa para diárias nos finais de semana:

Transporte: Rodoviário Veículo: Fiat Siena Placa: QII6562  
Motivo: Representar a SCGÁS em audiência cível - Processo 0300546-16.2018.8.24.0031  
Detalhes: A Serviço  
ADIANTAMENTO PARA DESPESA DE VIAGEM: 0,00

#### DISCRIMINAÇÃO DAS DESPESAS

Data	Tipo Despesa	Descrição	Valor
SUB-TOTAL (1)			0,00

#### DIÁRIAS

Vínculo Trabalho: SCGÁS Tipo Viagem: Estadual  
No. Diárias: 0,5 Valor da Diária: 80,00  
Total Diárias: 40,00

Total (Despesas + Diárias): **R\$ 40,00**  
(-) Adiantamento Recebido: **R\$ 0,00**  
(=) Total Recebido: **R\$ 40,00**

Florianópolis, segunda-feira, 5 de agosto de 2019.

#### 3.4.40. Dia 02.10.2019 (M26, fls. 166)

Assim aduz a perícia da autora: “Dia 02/10/2019: O colaborador acessou as dependências da SCGÁS às 19h:23min na sala de Assessoria Jurídica e Assessoria de Comunicação. Não há informação de ponto no final do turno de trabalho com justificativa de atestado médico.”

Justificativa: O réu possui atestado médico para o dia. A consulta do empregado se deu das 16 às 18h do dia 02/10/2020. O réu saiu da em SCGÁS às 15h44min e permaneceu na Clínica Belvedere das 16:02 às 18:50h.

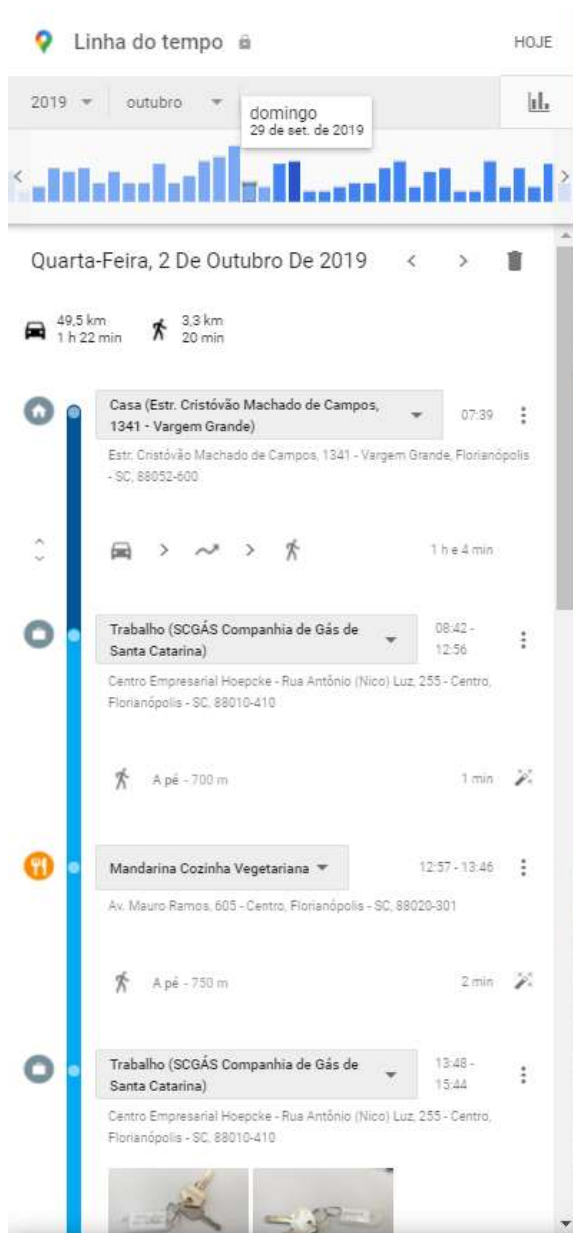
Ao sair da Clínica, fez um lanche na Burblack Burgers, das 18:51 às 19:19h, e se dirigiu para a SCGÁS, para apanhar os seus pertences, verificar a agenda de tarefas, tudo para informar quem iria substituí-lo durante o período de atestado médico. Deslocou-se até a garagem e saiu com a sua motocicleta.

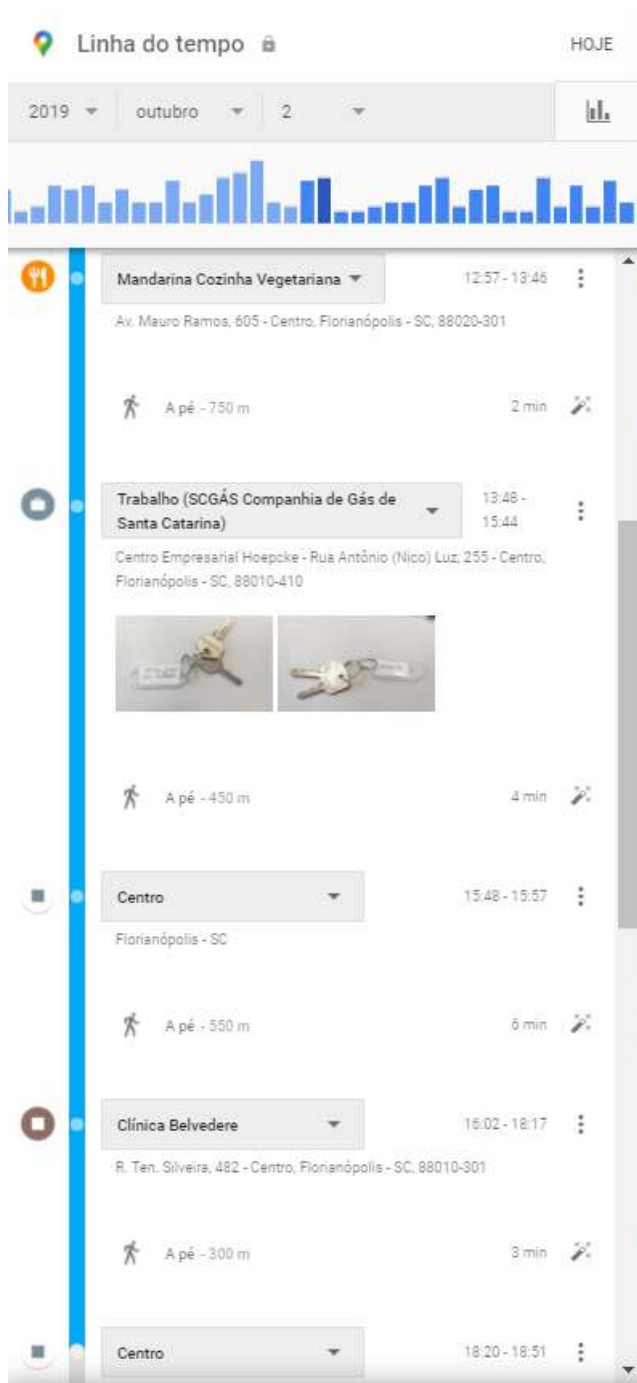


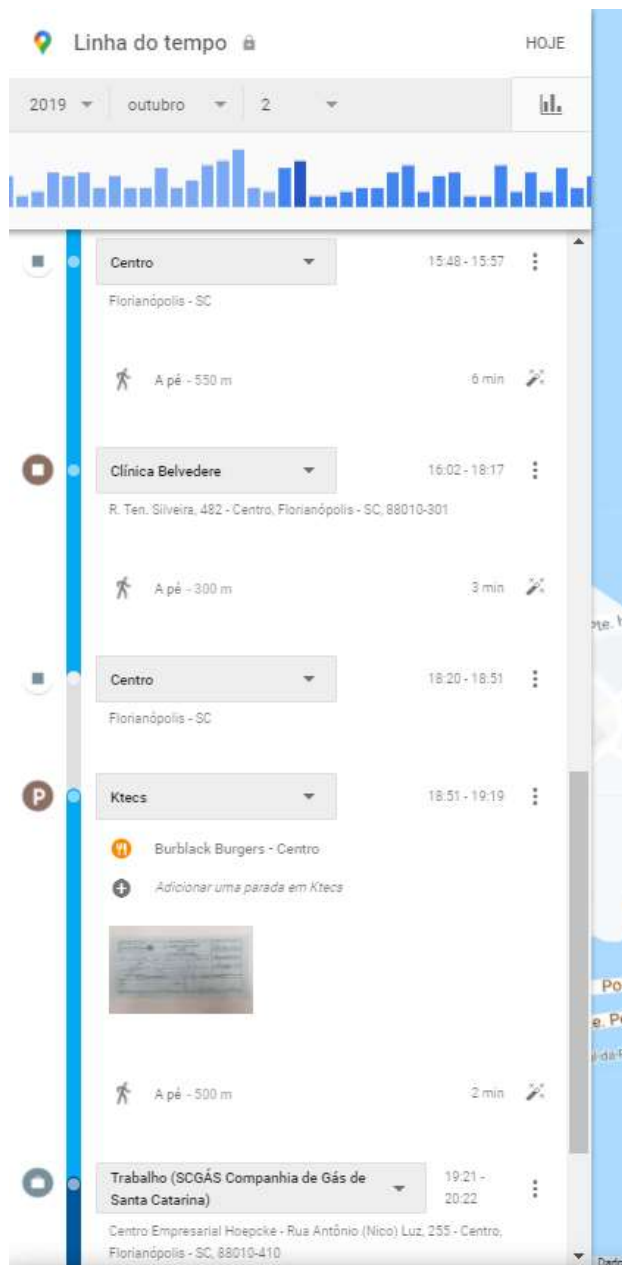


O réu não efetuou o registro do ponto quando da saída, porque se assim o fizesse, tal ato acarretaria pagamento de horas extraordinárias indevidas.

A própria perícia faz confusão ao juntar o documento constantes do M26 – Pág. 232, que contém os três registros de ponto do dia, com o documento constante do M26 - Pág. 239, que contém o registro de atestado médico para o dia inteiro, quando o afastamento neste dia ocorreu a partir das 16h.







### Para conclusão deste título

Portanto, Excelência, como se pode ver, todas as movimentações do réu estão devidamente registradas na sua linha do tempo, não havendo indicativo de cometimento de qualquer transgressão funcional.

A autora não juntou, como lhe competia, as imagens do circuito interno de TV para comprovação das inverídicas assertivas de acesso indevido a outros setores



de trabalho, para esquadrihar documentos confidenciais ou informações estratégicas.

#### **4. PRESENÇA DO RÉU NO TRIBUNAL DE CONTAS DURANTE O EXPEDIENTE**

---

No item 2b da inicial, a SCGÁS alega que o empregado réu teria comparecido diversas vezes no Tribunal de Contas do Estado, em horário de expediente, sem autorização superior, o que também ocorreu em períodos que estava afastado do trabalho por licença médica.

Sugere a exordial a partir desses elementos, que os comparecimentos ao TCE ocorreram para tratar de assuntos particulares, inclusive em alguns dias em que o réu recebeu horas extras.

Também neste aspecto constata-se a superlativa iniquidade da peça vestibular, revelando apenas um inaudito esforço na tibia esperança de punir.

##### **4.1. Ausência de Imediatidade**

Os comparecimentos ao TCE em horário de expediente ou durante o atestado médico, foi apurado pela autora, conforme documentos juntados com a inicial (M6, fls. 49/50), abrangendo o período de 08.08.2019 até 15.10.2019.

O conhecimento dos fatos, após o recebimento da documentação solicitada ao TCE, ocorreu no dia 02.12.2019 (M6, fls. 47).

Aplica-se ao caso, as assertivas da contestação, lançadas nos itens pertinentes quanto a ausência de imediatidade.

Requer, neste cenário, o acolhimento da defesa para, reconhecendo a ausência de imediatidade quanto aos fatos “*PRESENÇA DO RÉU NO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DURANTE O HORÁRIO DE EXPEDIENTE E NOS DIAS DE ATESTADO MÉDICO*”, julgar improcedente o inquérito no aspecto.



Ademais, além de receber a documentação do TCE, a empresa nem mesmo se ocupou em solicitar ao réu qualquer tipo de explicação ou justificativa a respeito (Processo Administrativo), o que justifica de forma plena o acolhimento da prefacial de extinção do feito, por ausência dos pressupostos para o desenvolvimento válido e regular o processo.

#### 4.2. A Alegação da Inicial

A petição inicial, no afã de culpabilizar toda e qualquer conduta do réu, aduz que:

*“Analisando os registros internos de acesso às dependências da SCGÁS, sistema de ponto eletrônico, registros de autorizações de serviço extraordinário, atestados médicos do Réu e registros de acesso às dependências do Tribunal de Contas do Estado, temos que, por mais de 20 (vinte) vezes, o Réu esteve nas dependências do Tribunal de Contas do Estado, sem anuência do seu gestor, ou para quaisquer deliberações que fossem de interesse da SCGÁS, durante seu horário de expediente, totalizando aproximadamente 9 (nove) horas e 45 (quarenta e cinco) minutos de permanência dentro daquele Órgão de Estado.*

*Também foi constatado que em 11 (onze) destas ocasiões, o Réu apontou a realização de horas extras em seus controles e ponto, e que foram pagas pela empresa! Em nenhum momento, porém, o Réu informou que estava afastado de suas atividades laborais para tratar de assuntos não relacionados a suas atividades na Autora. Em especial o fez em horário de expediente, sendo que essas horas não só foram remuneradas, como também acabaram gerando a realização e conseqüente pagamento de horas extraordinárias.*

*Em outras palavras: fez atividades paralelas em horário de expediente, recebendo salário da empresa autora – inclusive com percepção de horas extras, mas*



*fazendo prestação de serviços a outrem ou para tratar exclusivamente de assuntos particulares.”*

Isso não é verdade!

#### **4.3. Autorizações de prorrogação de jornada**

É sintomático que a autora, embora faça alegações sugestivas de pagamento indevido de horas extras em datas concomitantes com deslocamentos ao TCE, mas não tenha efetuado qualquer referência às autorizações de prorrogação de jornada que juntou com a exordial.

Essas autorizações são assinadas pela chefia imediata e pelo réu, não havendo qualquer fraude, inconsistência ou apontamento indevido como sugere a peça vestibular, pois os lançamentos eram cuidadosamente aferidos pelo superior hierárquico (M14, fls. 82/91).

#### **4.4. Agência do Banco do Brasil no TCE**

Não ignora a autora que os funcionários da SCGÁS, mantém conta bancária na Agência do Banco do Brasil, localizada na sede do TCE e a maioria dos deslocamentos àquele órgão estão relacionados ao comparecimento à agência bancária para realização de operações (saques e pagamentos).

Todos os funcionários da SCGÁS lá comparecem de forma cotidiana para realizar operações no caixa eletrônico e nunca houve exigência de autorização expressa para tanto.

#### **4.5. Acessos ao Tribunal de Contas**

De início, cabe ponderar que jamais a autora poderia apresentar uma prova sequer de que o empregado réu representou ou representa interesses particulares perante o TCE, simplesmente porque tal assertiva não passa de um delírio.

Lembra-se que o réu, na condição de advogado da empresa, jamais necessitou de qualquer autorização para ir a qualquer órgão público, para tratar de assuntos de interesse da Companhia.

A “*exigência*” ou “*autorização*” não se encontra em nenhum regulamento da SCGÁS, seja para os advogados, seja



para qualquer empregado cuja natureza das suas ocupações demandem saídas da empresa.

O réu é advogado parecerista da Companhia e necessita estar sempre em sintonia com os entendimentos consolidados pelas equipes técnicas do TCE/SC e Ministério Público de Contas, o que justifica de forma plena as visitas àquela Corte de Contas.

O órgão, além da fiscalização das contas da administração pública realiza um trabalho de orientação e consultoria aos gestores públicos, fazendo a interação entre técnicos, analistas, auditores, conselheiros e procuradores, que prestam auxílio sobre as melhores práticas de gestão e aplicação dos recursos públicos.

Por isso, sempre que compareceu ao TCE, o fez para tratar de assuntos de interesse da SCGÁS, envolvendo aspectos técnicos sobre licitações, acordos judiciais com perda de valor histórico, terceirização de mão de obra, objeto de pareceres administrativos elaborados pelo réu de interesse da autora, conforme, exemplificativamente, revelam os **Anexos 23 e 52**.

O empregado réu destaca que em diversas ocasiões se deslocou até o TCE, nas segundas e quartas-feiras, apenas para assistir aos julgamentos do plenário e assim se atualizar sobre os entendimentos daquela Corte.

Portanto, não é correta a versão construída pela inicial de que o réu somente comparecia no TCE para atender compromissos particulares.

Quanto aos técnicos que o empregado réu contactou no Tribunal de Contas do Estado para troca de informações, pode citar os mais frequentes, como Edson Stieven (Diretor Geral); Paulo Bastos, auditor; Gerson Sicca (Conselheiro); Wilson Rogério Wan-Dall (Conselheiro); Cleber Muniz Gavi (Conselheiro), Diogo Ringenbeg (Procurador de Contas), Otto Cesar Ferreira Simões (auditor), Ricardo Salomão, entre outros.

Esses servidores e autoridades exemplificadas conhecem de longa data o advogado Leandro Ribeiro Maciel e tem pleno conhecimento de que seus comparecimentos no TCE, se limitam a obter esclarecimentos e orientações do órgão na



defesa dos atos de gestão praticados no âmbito da autora e dos órgãos que trabalhou em razão da cessão, cujos esclarecimentos serão adiante minudenciados.

Se estivesse atuando em desconformidade com as normas legais, por certo, não faltariam servidores, procuradores e conselheiros do Tribunal de Contas para denunciá-lo, por dever de ofício, o que não ocorreu.

#### 4.6. Processos da Defensoria Pública

O réu, na condição de empregado cedido, foi Consultor Jurídico da Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina no período de 05 de dezembro de 2012 a 05 de dezembro de 2016, tendo participado ativamente no processo de organização e estruturação do órgão que fora recém-criado.

Vários processos da Defensoria Pública em trâmite no TCE estavam sob a responsabilidade do réu mesmo após o término da cessão, tendo em vista que a prestação de contas se referia ao período em que o réu foi o parecerista das licitações e contratos que envolveram aplicação de recursos públicos.

Por exemplo, no processo de Tomada de Contas Especial nº RLA 15-00328976 – Anexo 58, o réu presta informações sobre a sua atuação como advogado parecerista em processos licitatórios da Defensoria Pública relativo ao período de 05.12.2012 a 05.12.2016.

Conforme documento constante do Anexo 49, página 51, a chefe do réu, Dra. Juliana Azevedo Pfau, tinha conhecimento de que o réu apresentaria sustentação oral neste processo, sendo pautado o julgamento na sessão do dia 13.07.2020 pelo Plenário do TCE.

Realizada a sustentação oral, o réu recebeu congratulações no Grupo de WhatsApp dos advogados da Companhia, contendo a expressão “Ótimo Leandro! Bom saber como funciona!”, seguido de dois emojis de palminhas.

Ainda, no dia 30.07.2020 após ter conhecimento de que o réu realizara sustentação oral na sessão do dia 13.07.2020 no TCE, o Diretor Presidente da SCGÁS solicitou cópia integral dos autos ao Presidente do TCE, conforme Anexo





58. Seu objetivo era certificar-se de que o réu, de fato, estava acompanhando esse processo.

Mas autora não fez qualquer referência a esses fatos, optando pela lamentável e desgastada ideiação de acusar sem provas.

#### 4.7. Processos de Interesse do CIASC

O réu foi cedido ao CIASC – Centro de Informática e Automação do Estado de Santa Catarina, no período de 05.12.2016 a 30.08.2018, onde exerceu o cargo de Assessor de Governança Corporativa.

Mesmo após a cessão, permaneceu acompanhando os processos dessa empresa pública, no que tange a sua responsabilidade de parecerista nos assuntos de governança em trâmite no TCE, ou seja, os processos RLA 18-00343407 e RLA 18-00416579.

Portanto, vários processos de interesse da administração pública estadual em trâmite no TCE (SCGÁS, Defensoria Pública e Ciasc) que estavam sob a responsabilidade do réu, exigem permanente acompanhamento e atuação destacada, em razão das implicações que podem advir ao gestor público e ao próprio réu.

Mas a inicial, convenientemente, não faz qualquer referência a esses processos, porque seu objetivo é apenas criminalizar as condutas do réu.

#### 5. PRESENÇA NO TRIBUNAL DE CONTAS DURANTE O ATESTADO MÉDICO

---

Entre os dias 02/10 e 16/10/2019, o réu esteve afastado de suas atividades por doença (CID F41-2, Transtorno Misto Ansioso e Depressivo), com atestado médico fornecido pelo psiquiatra Gustavo Adolfo Matos, CRM/SC 8.960).

Nos dias 08 e 09/08/2019, a licença médica ocorreu em razão (CID J40 – Bronquite não Especificada).

Na inicial, sustenta a autora o seguinte (M1, fls. 11):



*Foi constatado, ainda, que em 4 (quatro) oportunidades, o Réu esteve presente no Tribunal de Contas do Estado, sob a condição de afastamento médico após apresentação de atestados na SCGÁS, totalizando aproximadamente 6 (seis) horas e 20 (vinte) minutos de permanência dentro daquele Órgão.*

*Neste aspecto, a empresa contratou o Médico do Trabalho Dr. Vinicius Resener para analisar a possível contradição existente entre os atestados médicos entregues à empresa pelo Réu nos dias em que foi constatada a sua presença do TCE/SC.*

Cabe ao réu refutar integralmente as alegações e documentos juntados com a inicial.

#### **5.1. Vídeos e áudios**

Na inicial, M1, fls. 11, a SCGÁS faz a seguinte afirmação: *“As imagens entregues à SCGÁS pelo Tribunal de Contas do Estado, e que estão sendo anexadas aos autos neste ato, revelam que o Réu acessou àquele órgão, estranhamente, aparentando plenas condições de saúde.”*

Mas as imagens juntadas pelo TCE são de períodos em que o empregado réu não estava de atestado médico e, por isso, é tangido a impugná-las expressamente.

Não fosse isso, os arquivos de áudio e vídeo juntados aos autos M64, fls. 525-526, nada comprovam acerca das alegações da autora. Observe-se:

Link no Youtube	Descrição
<a href="https://youtu.be/1W9qnJqQUKk">https://youtu.be/1W9qnJqQUKk</a>	Áudio em que apenas uma mulher fala sobre um laudo, valores e a necessidade de convencer um juiz. O único advogado citado no áudio se chama Fabrício, mesmo nome do advogado que subscreve a



	petição inicial. Parece não ter nada a ver com o processo e sua juntada certamente deve ter ocorrido por equívoco ou erro grosseiro.
<a href="https://www.youtube.com/watch?v=wNQSkeZTvAk">https://www.youtube.com/watch?v=wNQSkeZTvAk</a>	Imagem TCE – O réu entra e sai sozinho da Corte de Contas.
<a href="https://www.youtube.com/watch?v=hKYvIpsvLlk">https://www.youtube.com/watch?v=hKYvIpsvLlk</a>	Imagem TCE – O réu entra e sai sozinho da Corte de Contas.
<a href="https://youtu.be/egSt4oBnJic">https://youtu.be/egSt4oBnJic</a>	Imagem TCE – O réu entra e sai sozinho da Corte de Contas.
<a href="https://youtu.be/5jAcE0PS0Mk">https://youtu.be/5jAcE0PS0Mk</a>	Imagem TCE – O réu entra e sai sozinho da Corte de Contas.

### 5.2. A perícia

De plano, o réu impugna as conclusões contidas no Laudo subscrito pelo Perito Assistente da autora, Dr. Vinícius Augusto Resener, sugestivas de descumprimento de ordens médicas (M28, fls. 355/357), não apenas por se tratar de mera opinião do *expert*, mas, também porque não é especialista na área de psiquiatria e nem de doenças pulmonares.

Conforme o perfil no Cadastro Nacional de Peritos, o Dr. Vinicius Resener é Médico do Trabalho, com atuação na área de LER/Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho, não possuindo qualquer formação na área de psiquiatria ou pneumologia. <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=M%C3%89DICO+VINICIUS+AUGUSTO+RESENER+BAL+CAMBORIU> (acesso em 09.02.2021).

### 5.3. Os esclarecimentos do réu

Para se contrapor às alegações da inicial, o réu promove a juntada do Laudo Médico subscrito pelo psiquiatra Gustavo Matos, datado de 20/01/2021, onde enfatiza que os afastamentos de Leandro Ribeiro Maciel entre 02/10/19 a



16/10/2019 diziam respeito às suas atividades na SCGÁS, para as quais estava emocionalmente comprometido, em razão dos atos persecutórios que vinha sofrendo. Veja-se:

*Declaro que os atestados emitidos para o paciente Leandro Ribeiro Maciel nos dias 02/10/19 e 28/11/19 com o CID F41.2 foram no sentido de principalmente afastá-lo do ambiente de trabalho, lugar ao qual referia conflitos relevantes que incrementavam à época seus sintomas ansiosos e depressivos, não implicando necessariamente na permanência em repouso em seu domicílio.*

*Florianópolis, 20 de janeiro de 2020.*

*Gustavo Adolfo Matos  
Psiquiatra - CRM 8960-SC*

Esse laudo psiquiátrico revela com absoluta propriedade que o afastamento foi recomendado para que ficasse “*principalmente afastado do ambiente de trabalho*” com destaque de que a licença não implicava “*necessariamente na permanência em repouso em seu domicílio*”.

Veja-se que o próprio laudo trazido à lume pela autora subscrito pelo perito Vinicius Resener não tece qualquer comentário sobre eventual falsidade dos atestados médicos e tampouco questiona a recomendação dos afastamentos em si, mas pondera apenas que “*configurou-se descumprimento de ordens médicas*” (M28, fls. 356).

Nessa perspectiva, quando muito, houve mero descumprimento de recomendação médica e esse comportamento não pode ser potencializado para transformar-se em infração funcional, muito especialmente se o desatendimento das ordens médicas não implicou em ampliação do período de afastamento.

Para a conclusão de que teria ocorrido fraude contra a empregadora, chama muito a atenção o fato de a SCGÁS, bem como os peritos por ela contratados, confundir afastamento do trabalho, que é uma coisa, com repouso integral e absoluto, que é outra completamente diferente.

Tratamentos psiquiátricos relacionados ao trabalho, que recomendam o afastamento das funções, bem sabem os



médicos e magistrados, não excluem os indivíduos do convívio social, o que se acontecesse somente agravaria a sua situação.

O certo é que o empregado, embora afastado do trabalho em decorrência de atestado médico, possui liberdade plena de ir e vir, inclusive visitar órgãos públicos, notadamente quando o motivo do afastamento não obriga o enfermo a permanecer em repouso absoluto em sua residência ou impossibilitado de locomoção, como é o caso sob exame.

No que diz respeito ao atestado médico entre os dias 08 e 09/08/2019, o afastamento ocorreu em razão de doença respiratória, patologia que o réu possui de longa data.

A consulta médica, à época, decorreu de pedido dos seus próprios colegas de setor, já que ele ficava tossindo com frequência. O atestado foi concedido não foi por vontade do empregado, mas, sim, por expressa recomendação de médico especialista, e não implicava em repouso domiciliar absoluto, mas simples continuidade do tratamento que o réu já fazia de longa data, com o uso dos medicamentos prescritos.

Para além disso, não há qualquer comprovação de que o empregado réu, nos momentos em que compareceu ao TCE, o fez para tratar de assuntos particulares, aspecto que o réu tratou no tópico anterior.

Portanto, insiste-se que os comparecimentos do réu ao Tribunal de Contas do Estado sempre foram para tratar de assuntos relacionados à SCGÁS ou às atividades de gestor que desenvolveu no período de cessão à Defensoria Pública e ao CIASC, devendo ser considerado como trabalho efetivo em prol da administração pública estadual.

#### **5.4. Os Comparecimentos no TCE nos dias de Atestado**

A inicial sequer aponta os dias em que o réu teria comparecido ao TCE durante os períodos de atestado, remetendo o réu e o juízo, vez mais, ao exame de um volume amazônico de documentos juntados com a peça portal.

A despeito disso, o réu examinou cuidadosamente a documentação acostada e identificou no M31, fls. 361, um



quadro contendo descrição sumária de comparecimentos ao TCE durante o atestado médico.

*“2. Registro de presença no TCE/SC em 3 ocasiões, no dia 07/10/19 com permanência de 03:27:16hs, no dia 08/10/19 por 00:58:07hs e no dia 15/10/19 por 00:00:28hs”.*

*“Registro de presença no TCE/SC no dia 08.08.19, com permanência de 01:54:16hs.*

Nessas ocasiões, o réu compareceu no TCE, juntamente com dirigentes e assessores que compõe a Intersindical dos Empregados da SCGÁS, para acompanhar a tramitação naquela Corte do Processo DEN nº 19/00613135 (**Anexo 16**) que tem como objeto, a validade das eleições dos representantes dos empregados junto à Diretoria e Conselho de Administração da Companhia.

Veja-se que os interesses em discussão não eram circunscritos ao réu como sugere a peça portal, mas, sim, de todos os empregados da Companhia, cuja defesa no TCE vinha sendo efetuada por vários sindicatos que congregam a Intersindical dos trabalhadores da SCGÁS, entre os quais, o Sindicato dos Advogados no Estado de Santa Catarina – Sindalex, do qual o réu integra a diretoria executiva.

Além disso, como já esclarecido, o atestado médico do período de 02/10/19 a 16/10/19 não obrigava o réu a permanecer em repouso absoluto. Não havia impossibilidade de locomoção, mas simples recomendação médica para que *“ficasse afastado do seu ambiente de trabalho”*, conforme atestado do psiquiatra Gustavo Matos, juntado com a defesa.

A mesma situação ocorreu no atestado dos dias 08 e 09/08/19, pois o afastamento não implicava em repouso domiciliar absoluto, mas simples continuidade do tratamento que o réu já fazia de longa data, com o uso dos medicamentos prescritos.

Inconsistente, sob essa perspectiva, a absurda acusação de fraude que compõe o consórcio de iníquas acusações da peça vestibular.



## 6. ACESSO AOS ARQUIVOS PESSOAIS DURANTE O ATESTADO MÉDICO

---

Consta a inicial, a seguinte afirmação sugestiva de farsa (M1 – Pág. 12):

*Também foi apurado pela investigação promovida pela empresa (em anexo), que em dias em que deveria estar de repouso em face dos atestados médicos entregues para seu empregador, o Réu acessou arquivos pessoais e praticou atos profissionais relacionados exclusivamente a sua atividade particular. Isto é, “trabalhou” em causa própria, quando para todos os efeitos contratuais deveria estar em repouso absoluto por determinação médica.*

*Ou seja: o empregado não estava apto para atuar na sua atividade, porque estava doente, de atestado médico! Mas para ir ao TCE livremente, para tratar de assuntos particulares, ele estava absolutamente saudável! Isso é fraude, data venia!*

Ora, a inicial é obnubilada e não aponta quais os dias em que houve o acesso de arquivos pessoais durante os períodos de atestado e quais os arquivos acessados.

A peça vestibular limita-se a sustentar que uma “investigação promovida pela empresa (em anexo)”, teria constatado o acesso a arquivos no período em que se encontrava de atestado médico.

A empresa remete a parte adversa e o juízo ao exame do colossal acervo de documentos juntados, inviabilizando o pleno exercício do direito de defesa.

De qualquer forma, por medida de absoluta cautela, cumpre esclarecer o seguinte, tendo como referência o quadro encartado no M27, fls. 354, onde são apontadas as datas de acesso a arquivos durante o período de atestado.



*3 – 02.10.2019 a 16.10.2019 - Detectados arquivos de natureza jurídica acessados e salvos pelo colaborador durante o período de atestado médico.*

*05.06.2019 a 06.06.2019 - Detectados arquivos de natureza jurídica acessados e salvos pelo colaborador durante o período de atestado médico.*

Lembra-se no período de 02.10.19 a 16.10.19 o réu não estava inválido durante o período de atestado e por recomendação médica, apenas se manteve “afastado do ambiente de trabalho”, sendo certo que a licença não implicava “necessariamente na permanência em repouso em seu domicílio”. (Laudo Médico subscrito pelo psiquiatra Gustavo Matos, datado de 20/01/2021, juntado com a defesa).

Já o atestado médico de 05 a 06/06/2019 fornecido pelo Dr. Edemir Westphal, médico do urologista da Clínica UROMED. O afastamento foi determinado em decorrência de complicações e desconfortos na próstata, tendo o médico recomendado não permanecer sentado por longos períodos e evitar o uso motocicleta pelos próximos dias, o que foi observado pelo réu.

De qualquer forma, nega o réu de forma veemente a insinuação da peça vestibular de que “praticou atos profissionais relacionados exclusivamente a sua atividade particular. Isto é, “trabalhou” em causa própria, quando para todos os efeitos contratuais deveria estar em repouso absoluto por determinação médica.”

Não há qualquer prova de que o réu trabalhou para si ou para outrem durante os períodos de atestado médico. Cabe a autora demonstrar de forma cabal e insofismável, pois alegações vazias neste sentido desservem ao fim pretendido.

Por outro lado, não constitui infração funcional o acesso a arquivos pessoais no próprio computador do réu em sua residência, nos períodos de afastamentos.

Na sequência, analisamos os arquivos acessados pelo réu, através do seu computador particular, que está





sincronizado com o computador de sua mesa de trabalho na SCGÁS por meio do software *Syncron*, instalado na máquina do réu pelo setor de TI da própria SCGÁS, para que pudesse realizar os seus trabalhos no sistema *home office*.

Balizando-se nas informações consignadas no quadro do M27, fls. 354, constata-se o seguinte:

06.06.2019 – dois arquivos (M26, Pág. 342, itens 181 e 182 da tabela da autora). Arquivos acessados para leitura (principal e anexo), elaborado pela Intersindical em 01/04/2019, que versa sobre eleição da representação dos empregados na SCGÁS.

08.10.2019 – dois arquivos (M26, Pág. 342, itens 33 e 34 da tabela da autora), ambos relativos à denúncia que a Intersindical formulou em face do Diretor Presidente da SCGÁS, perante o Tribunal de Contas do Estado – DEN 19-00614135.

14.10.2020 – três arquivos (M26, Pág. 342, itens 31 e 31 da tabela da autora), todos relativos à inscrição do réu no processo eleitoral para o cargo de Diretor da SCGÁS.

15.10.2019 – dois arquivos (M26, Pág. 342, itens 28 e 29 da tabela da autora), ambos referentes ao currículo do réu, para fazer a inscrição no “novo processo eleitoral”, por garantia, o qual foi posteriormente suspenso pelo TJSC, no dia 27.10.2019, nos autos tutela antecipada antecedente de nº 5036370-49.2020.8.24.0000, **Anexo 16**.

16.10.2019 – dois arquivos (M26, Pág. 342, itens 27 e 28), sendo um referente à decisão cautelar proferida pelo TCE nos autos do processo DEN 19-00614135, documento esse juntado aos autos como **Anexo 10**, e o outro sendo a cópia da impugnação do processo eleitoral efetuada pela Intersindical.

Como se constata, durante o período de atestado, o réu examinou apenas os arquivos de seu acervo pessoal, relacionados ao processo de eleição dos empregados junto a Direção e Conselho da SCGÁS.

Esses esclarecimentos dissipam a rudeza e a inclemência das acusações lançadas na inicial, urdidas numa



efluência que se afasta dos nobres propósitos que deve nortear os atos da administração pública.

#### **7. - EXERCÍCIO DA ADVOCACIA PARTICULAR EM HORÁRIO DE TRABALHO E NO LOCAL DE TRABALHO**

---

A inventividade da autora para cobrir de opróbios todas as condutas do réu parece não ter limites.

Aduz a inicial que durante o horário de expediente, sem anuência de seu gestor, o réu exerceu advocacia particular. Alega-se também a atuação contra a autora na instância administrativa de empregados que não eram integrantes de sua categoria profissional, fatos suscetíveis de enquadramento no art. 482, alínea “c”, da CLT.

##### **7.1. Ausência de Imediatidade**

Confessa a inicial de que os supostos atendimentos a clientes particulares teriam ocorrido em 27.02.2020, 28.02.2020 e 13.03.2020.

Por outro lado, a ilusória defesa de empregados na esfera administrativa, segundo documentos juntados com a própria inicial (M44 – Pág. 469-470 e M45 – Pág. 471-472), teriam ocorrido, respectivamente, em 28.01.2019 e 07.02.2019.

Ora, se os fatos já eram de conhecimento da autora desde janeiro de 2019 (defesa administrativa de empregado) e janeiro/2020 (atendimento de clientes particulares durante o expediente) como justificar o ajuizamento do inquérito para apuração e falta grave apenas em 14.12.2020, apontando supostas transgressões funcionais ocorrida há quase dois anos no primeiro caso e a quase um ano no segundo?

Mais que isso, como levar a sério, agora, as pseudopreocupações da Autora se não há qualquer alusão de nenhum de seus diretores ou gestores, todos, obviamente, corresponsáveis, pois tiveram conhecimento dos supostos atos faltosos e não adotaram qualquer providência punitiva no momento oportuno?



Aplica-se a esses fatos as assertivas da contestação, diante da manifesta ausência de imediatidade.

Requer, neste cenário o acolhimento da defesa para, reconhecendo a ausência de imediatidade quanto aos fatos “EXERCÍCIO DA ADVOCACIA PARTICULAR EM HORÁRIO DE TRABALHO E NO LOCAL DE TRABALHO”, julgar improcedente o inquérito no particular.

Mesmo que esse argumento seja relegado ao desvalor, cumpre ao réu contraditar de forma fundamentada as alegações da inicial.

### **7.2. Autorizações de prorrogação de jornada**

É sintomático que a autora, embora faça alegações sugestivas de pagamento indevido de horas extras em datas concomitantes com os supostos atendimentos de clientes particulares, não tenha efetuado qualquer referência às autorizações de prorrogação de jornada que juntou com a exordial.

Essas autorizações são assinadas pela chefia imediata e pelo réu, não havendo qualquer fraude, inconsistência ou apontamento indevido como sugere a peça vestibular, pois os lançamentos eram cuidadosamente aferidos pelo superior hierárquico (M14, fls. 82/91).

### **7.3. Atendimento de clientes particulares durante o expediente**

A inicial aponta os seguintes fatos, como tipificados de conduta suscetível de enquadramento na alínea “c”, do art. 482 da CLT.

*Através destes elementos de prova foi constatado que o Réu, sem conhecimento e anuência de seu gestor, em horário de expediente, anteriormente ao registro de sua saída pelo sistema de ponto eletrônico, por volta das 17:17:00h do dia 27/02/2020, saiu do departamento em que trabalha em direção a garagem do prédio (andar G3), portando uma pasta de*



*documentos, e retornou ao elevador com diversos outros arquivos e pastas retirados do bagageiro de sua motocicleta.*

*Já no andar térreo, e carregando o conjunto de documentos, saiu das dependências da SCGÁS passando pela recepção e atravessa a avenida Hercílio Luz. Retorna por volta das 18:07:00h (já em jornada extraordinária), acompanhado de outra pessoa, posteriormente identificada como seu cliente particular.*

*No dia 28/02/2020, novamente sem conhecimento e anuência de seu gestor e em horário de expediente, após entrada do seu cliente particular (o mesmo acima citado) na SCGÁS, por volta das 15:41:00h, o Réu vai ao seu encontro na recepção da SCGÁS, por volta das 15:47:00h, e adentram a área do “Espaço Cultural”, onde permanecem conversando por cerca de 16 (dezesseis) minutos, conforme verificado nas imagens, e segundo relatos da denúncia feita à empresa, ouvidos também por outro empregado, porém sem conhecimento dos detalhes da conversa.*

*Por fim, no dia 13/03/2020, e mais uma vez sem conhecimento e anuência de seu gestor, e em horário de expediente, após perambular pelo andar térreo por cerca de 30 (trinta) minutos, aparentemente aguardando a chegada de seu cliente particular (o mesmo citado nas situações anteriores), o Réu o recebe na área do “Espaço Cultural”, logo após este se apresentar na recepção da SCGÁS por volta das 14:26:00h, sendo orientado pela recepcionista que o Réu o aguardava naquelas dependências.*

Durante a narração dos pretensos acontecimentos, a despeito do esforço no detalhamento e da tentativa de trazer à colação minúcias para causar o máximo de impacto, não há, todavia, qualquer consistência nas imputações formuladas.

A denúncia teria ocorrido “*por meio eletrônico*”, no sentido de que o réu estaria exercendo advocacia em caráter



privado, no ambiente de trabalho, reunindo-se com clientes durante seu horário de expediente.

Primeiramente, cabe salientar que a inicial não se ocupa em juntar um único documento (e-mail ou prova material similar) contendo a tal “denúncia”, presumindo-se que a autora tenha designado uma “**milícia digital**” para esquadrihar a vida do réu e a partir daí, reunir elementos que pudessem motivar a despedida por falta grave.

Mas afinal, porque a denúncia não foi encaminhada ao Comitê de Conduta e Integridade, órgão interno responsável pela apuração de infrações funcionais? A peça portal não apresenta qualquer esclarecimento.

O réu não possui clientes particulares e a pessoa que aparece nas imagens dos dias 27 e 28/02/2020 e 13.03.2020 é conhecida de todos os integrantes do Departamento Jurídico da SCGÁS por se tratar do Defensor Público do Estado de Santa Catarina, Dr. Ralf Guimarães Zimmer Junior, ex-chefe do réu na Defensoria Pública do Estado.

Os assuntos tratados nos breves encontros entre o réu e o Dr. Ralf são pessoais, relacionados ao período em que trabalharam juntos na Defensoria Pública.

Note-se, por fim, que a autora não aponta outras pessoas como sendo “*cliente particular*” atendida pelo réu, exceto aquela que aparece nas imagens.

Mais do que isso, a autora não junta qualquer prova material de atuação do réu como advogado particular, em processos judiciais ou administrativos.

#### **7.4. Defesa de empregados em procedimentos internos**

Embora afirme que o réu efetuou defesa na instância administrativa de empregados que não eram integrantes de sua categoria profissional, a inicial sequer teve o zelo de apontar quais empregados foram defendidos, os fatos e circunstâncias em que tal procedimento ocorreu, tolhendo, assim, o direito ao contraditório e ampla defesa, situação apta a permitir que o



juízo, de plano, possa concluir pela improcedência do inquérito quanto a tais fatos.

Com efeito, a peça vestibular neste ponto, de forma obnubilosa, assevera que (M1, fls. 16/17):

*Também foi apurado que o Réu fez a defesa de empregados contra a empresa Autora, em procedimentos internos, mesmo daqueles não integrantes de sua categoria profissional, conforme faz prova a documentação ora anexada.*

Ora, não basta à parte simplesmente aduzir que houve conduta faltosa, atribuindo ao juízo e ao adverso, a tarefa de esquadrihar o volume abissal “da documentação ora anexada”, para verificar as circunstâncias determinantes da imputação.

A despeito disso, cumpre ao réu esclarecer que a acusação única que lhe foi atribuída de efetuar a inconveniente “defesa administrativa”, após examinar a documentação acosta aos autos, está relacionado ao episódio envolvendo as funcionárias Kelly Cristina e Maria da Glória Marques Lemos.

Em primeiro, salta aos olhos que a má-fé da autora restou evidente quando juntou o documento e-mail contido no **M44 – Pág. 469-470** e não juntou o anexo que o acompanhou.

Em 07.02.2020, o ora réu, na condição representante de eleito pelos empregados da SCGÁS para compor a Diretoria Executiva, encaminhou e-mail à empregada Kelly Krishna Carpes Gonzaga Vasques, com cópia para a representante eleita pelos empregados no Conselho de Administração, Sra. Valdete Aparecida Andrett, onde fez juntar a minuta do memorando, contendo pedido administrativo de licença não remunerada para acompanhamento do filho, em tratamento de saúde de doença grave **Anexo 19**. Mas a autora preferiu esquecer de juntar aos autos para auxiliar o juízo.

No mesmo dia 07.02.2020, também na condição de eleito pelos empregados junto ao Conselho de Administração, o réu encaminhou mensagem ao Diretor Presidente Willian Anderson Lehmkuhl - Diretor de Administração e Finanças - Rafael Bettini Gomes, Adelci Taffarel - Gerente de Recursos



Humanos, Juarez Soares Lippi - Assessor de Segurança, Medicina e Saúde do Trabalho e para Valdete Aparecida Andrett, eleita representante dos empregados para o Conselho de Administração, conforme comprovam os documentos juntados pela autora no M44, fls. 469/473.

A colega Maria da Glória fora punida com 5 dias de suspensão, acusada de ingerir bebida alcoólica no trabalho e o assunto tratado na mensagem foi um *“Pedido de informações. Saúde no ambiente de trabalho. Direito à intimidade. Alcoolismo como patologia e não como elemento caracterizador de infração disciplinar.”*

A mensagem foi encaminhada simultaneamente a vários destinatários, todos detentores da capacidade para prestar as informações solicitadas, sendo que no e-mail constou expressamente o pedido para que o assunto fosse tratado com reserva, assim escrito:

*“Considerando a relevância do assunto e o direito à intimidade da empregada, alerto os destinatários de que o assunto deve ser tratado com a máxima reserva e discrição, evitando assim a exposição tanto do empregado como da própria empresa.”* M44 – fls. 470).

A colega Maria da Glória foi posteriormente internada em Clínica Psiquiátrica Especializada, para tratamento do alcoolismo, retornando à SCGÁS posteriormente, quando aderiu ao Plano de Demissão Voluntária Incentivada, tendo se desligado da Companhia no primeiro semestre de 2019.

Para o réu, a acusação de advocacia administrativa nada mais é do que uma vã tentativa de manchar de opróbio seu honrado nome, transformando uma conduta legalmente prevista em acusação leviana e despropositada.

A conduta do réu, na condição de eleito pelos empregados para o Conselho de Administração e a defesa dos interesses dos empregados da Companhia se insere nas atribuições do cargo, nos termos do Art. 14, II, da Constituição do Estado de Santa Catarina.

Ainda que assim não fosse, a situação enfrentada pela colega Maria da Glória, por exemplo, reclamava imediato



amparo, proteção e socorro, pois com as ideias obumbradas pelo alcoolismo, parecia ter a existência sem ter a enflorá-la a mais tênue esperança de recuperação, colocando em risco não apenas a vida, mas, também a permanência no emprego.

Por outro lado, a sugestão do pedido de licença não remunerada endereçada à colega Kelly Krishna, não pode ser confundida com “*advocacia administrativa*”. O réu, como seu representante eleito, apenas lhe prestou auxílio em um momento aflitivo de doença familiar, operando como o elo entre os empregados e a diretoria executiva, função para a qual foi escolhido por seus pares através do voto, em 19.12.2018.

Ora, isso não é advocacia administrativa. Isso é a representação legítima de todos os empregados da SCGÁS perante a diretoria da empresa, através de um empregado eleito exatamente para fazer o que fez.

Pode-se, neste caso, atribuir credibilidade à peça vestibular que acusa o réu de forma despudorada de exercer advocacia administrativa?

Essa constatação é sintomática e, obviamente, permite o entendimento correto acerca das motivações que suscitaram o presente inquérito, notadamente o enfoque, o conteúdo e toda a logística utilizada pela autora para construir um simulacro de faltas, com o propósito único de promover a despedida do réu, por justa causa, maculando-o no meio dos seus pares e da sociedade.

O Judiciário Trabalhista, indubitavelmente, pelo patrimônio moral e intelectual que acumulou em sua rica e invejável história, não legitimará ações de tal natureza.

#### **8. INTROMISSÃO EM ASSUNTO FORA DE SUA ALÇADA**

A peça vestibular sugere a quebra de fidedignidade em razão da suposta conduta reveladora de insubordinação por parte do réu, no episódio que envolveu a revisão do Decreto Estadual nº 1.484/2018, ocorrido nos dias 20 e 21.02.2020.

A peça portal descreve da seguinte forma os acontecimentos (M1, fls. 19):





*Conforme será demonstrado, ao analisar o trâmite interno e a troca de informações através do sistema SGPe referente a revisão do Decreto Estadual nº 1.484, de 2018, ocorridas nos dias 20/02/2020 e 21/02/2020, entre a Gerência de Decretos e Atos Administrativos da Casa Civil e o Diretor Presidente da SCGÁS, verifica-se que, sem a anuência ou qualquer comunicação prévia com a empresa ou com a sua chefia imediata no departamento jurídico, o Réu enviou uma resposta para a Casa Civil do Governo do Estado de Santa Catarina de forma avessa e incoerente com os interesses da SCGÁS, conforme relata-se a seguir.*

Entretanto, os fatos são muito diversos daqueles descritos pela autora.

### **8.1. Ausência de imediatidade**

A alegada quebra de fidedignidade em razão da suposta insubordinação por parte do réu, no episódio que envolveu a revisão do Decreto Estadual nº 1.484/2018, ocorreu, como afirma a inicial, nos dias 20 e 21.02.2020 (M42 – Pág. 462-467)

Aplica-se a esses fatos as assertivas da contestação quanto à inobservância do princípio da imediatidade.

Requer, neste cenário o acolhimento da defesa para, reconhecendo a ausência de imediatidade quanto aos fatos “*INTROMISSÃO EM ASSUNTO FORA DE SUA ALÇADA, COM A REMESSA DE E-MAIL EM SENTIDO CONTRÁRIO AOS INTERESSES DA EMPRESA EM BENEFÍCIO PRÓPRIO*”, julgar improcedente o inquérito no particular.

### **8.2. Sobre a proposta de alteração do Decreto nº 1484/2018, feita pelo Diretor Presidente da SCGÁS**

Em 20.02.2020, a Diretoria de Assuntos Legislativos da Casa Civil – DIAL, encaminhou e-mail ao Departamento Jurídico da SCGÁS (asjur@scgas.com.br) sendo certo que o grupo desse e-mail é composto por todos os advogados da empresa (inclusive o réu), com cópia para o Diretor Presidente, Willian Anderson Lehmkuhl. A mensagem também foi encaminhada para o Procurador do Estado Daniel Cardoso.



Foi solicitado aos destinatários do e-mail que a resposta fosse remetida no corpo do próprio e-mail, com destaque em vermelho.

Nesse e-mail, a Casa Civil trata das alterações no Decreto nº 1.484/2018, quanto aos requisitos para o provimento dos cargos Diretor e Conselheiro de Administração na SCGÁS. Na redação anterior, os requisitos deveriam ser comprovados no momento da posse e na redação proposta, o candidato deveria comprovar o preenchimento dos requisitos por ocasião do registro da candidatura.

Veja-se os comparativos entre a redação original do Decreto e a que resultou do Decreto 751/2020:

*Decreto Estadual nº 1.484/2016  
Redação original contida no § 2º, do artigo 5º*

*~~§ 2º A investidura nos referidos cargos observará os requisitos e vedações vigentes na data da posse dos administradores ou na data da eleição, no caso de Conselheiro Fiscal. (revogada pelo Decreto 751/2020, elaborado a pedido do Diretor Presidente da SCGÁS)~~*

*Decreto Estadual nº 1.484/2016 - Redação sugerida pelo Diretor Presidente da SCGÁS ao Governador do Estado, nos autos do processo SCC 0520/2020<sup>2</sup>*

*§ 2º Os requisitos e as vedações impostas ao exercício do cargo de administrador ou conselheiro fiscal de empresa estatal deverão ser aferidos previamente à indicação ao cargo e, no caso de eleição pelos empregados, por ocasião da análise das inscrições. (Redação dada pelo Decreto nº 751/2020)*

Ora, a alteração pretendida pelo Diretor Presidente da SCGÁS teve como destinatários certos as pessoas de Leandro Ribeiro Maciel e Valdete Aparecida Andrett, que haviam sido eleitos no pleito realizado em 18.12.2018, mas o resultado não foi acatado pela direção da empresa, havendo judicialização do processo eleitoral, já esclarecido na presente contestação.

<sup>2</sup> Processo 5012711-73.2019.8.24.0023/SC, Evento 40, PROCADM2, Páginas 56-67



### 8.2.1. Sobre o dia 06.01.2020

O Diretor Presidente da SCGÁS, mesmo tendo ciência da liminar concedida nos autos do MS 5012711-73.2019.8.24.0023, que que suspendeu a deflagração de novo processo eleitoral, encaminhou o Ofício SCGÁS DP-001-20 ao Governador do Estado, requerendo a alteração já apontada no Decreto Estadual nº 1484/2018.

O expediente foi autuado sob a denominação [SCC 509/2020](#), disponível para consulta pública no site oficial do Governo do Estado em: <https://portal.sgpe.sea.sc.gov.br/portal-externo/atendimento>

Também disponível através de cópia integral em:

[http://sindalex.org.br/downloads/2020-01-22\\_scc\\_509-2020.pdf](http://sindalex.org.br/downloads/2020-01-22_scc_509-2020.pdf)

No entanto, percebe-se que essa iniciativa somente ocorreu após o questionamento apresentado por Leandro Ribeiro Maciel à Comissão Eleitoral, com cópia para os Diretores da SCGÁS, ocorrido no dia 26 de novembro de 2019, com resposta da Comissão Eleitoral no mesmo dia e apresentação de novo questionamento no dia 27 de novembro de 2019, tudo constante do **Anexo 28**.

O Diretor Presidente da SCGÁS já sabia que, nos termos da redação originária do Decreto 1.484/2018, não teria como obrigar o empregado Leandro Ribeiro Maciel a renunciar ao mandato de dirigente sindical para se inscrever ao cargo de diretor, caso a eleição anterior na qual fora eleito, não restasse convalidada pelo Poder Judiciário.

### 8.2.2. Sobre o Dia 20.02.2020

O empregado Leandro Ribeiro Maciel, na condição destinatário direto da mensagem recebida da Casa Civil acerca da proposta de mudança do Decreto nº 1.484/2018, respondeu de forma técnica, respeitosa e, principalmente, não vinculante, como é da natureza de qualquer parecer jurídico.



Tanto assim o foi, que a mensagem-resposta foi encerrada como a tradicional expressão: *“É o meu posicionamento jurídico sobre o tema.”*, o que deixa bastante evidente que em nenhum momento a resposta foi apresentada em nome da Companhia, mas como advogado parecerista.

A mensagem-resposta foi enviada com cópia para todos os destinatários, ou seja, aos colegas da Assessoria Jurídica da SCGÁS e para o Diretor Presidente, Willian Anderson Lehmkuhl. Não houve qualquer resposta ou manifestação contrária na época.

Ademais, se o advogado Leandro Ribeiro Maciel restasse silente diante da ilegalidade que apontou na proposta de alteração do Decreto, poderia ter contra si, no futuro, eventual responsabilização profissional, por omissão.

### **8.2.3. Sobre o Dia 30.06.2020**

O Diretor Presidente da SCGÁS, decorridos mais de 4 (quatro) meses da resposta recebida do réu no Marcador 42 – fls. 462-467, encaminhou à Secretaria de Estado da Casa Civil o Ofício SCGÁS-DP-026-20, datado de 30.06.2020 (Marcador 43 – fls. 468), *“lamentando pelo ato de insubordinação cometido por nosso empregado, cujas colocações foram tecidas com notório interesse pessoal no assunto, conforme se infere daquela missiva, a qual não representa o posicionamento da Companhia.”*

E prossegue: *“Informamos, ainda, que tal atos será tratado a tempo e modo pelas vias disciplinares pertinentes, nos termos da legislação”*.

O réu somente teve conhecimento desse ofício no mês de outubro de 2020, de forma absolutamente casual, porque o Diretor Presidente, costuma agir à sorrelfa.

De qualquer modo, o réu chama a atenção para o conteúdo da mensagem por ele encaminhada à Casa Civil, onde entretece considerações técnicas sobre a proposta de alteração do Decreto.

Afinal, a modificação pretendida, encontra óbice intransponível nas orientações 75, 76 e 77, da Cartilha sobre a



Lei nº 13.303/2016, elaborada pelo Ministério do Planejamento do Governo Federal, que inclusive foi anexada à mensagem.

Se houve defesa de “*interesse próprio*”, por certo, isso ocorreu com a iniciativa do Diretor Presidente que, casuisticamente, buscou promover às pressas uma alteração normativa com o escopo único de afastar a possibilidade de registro de candidatura do réu (fato confessado na inicial).

### 8.3. Quebra de fidúcia

Sobre a tentativa de imputação de falta funcional por haver emitido parecer jurídico, não há espaço para enfeixar a “*quebra de fidúcia*” ou “*intromissão em assuntos fora de sua alçada*”.

Afinal, o réu, como integrante do Departamento Jurídico da SCGÁS, respondeu a um expediente que lhe foi endereçado e emitiu sua opinião jurídica sobre o assunto.

A circunstância de tal posicionamento ser discrepante daquele esposado pelo Presidente da Empresa pública, não quer significar a ocorrência de “*insubordinação*”.

Agrega-se a isso, o fato de que o Diretor Presidente figura como autoridade coatora no Mandado de Segurança impetrado pelo réu e sua colega Valdete Aparecida Andrett, tendo como objeto dispositivos contidos no Decreto 1.484/2018, que o diretor presidente deseja alterar.

Noutro giro, é importante pôr em relevo a circunstância de não haver culpa ou erro grosseiro no parecer exarado pelo Réu, encaminhado à Secretaria de Estado da Casa Civil.

O STF firmou o entendimento de que, salvo demonstração de culpa ou erro grosseiro, submetida às instâncias administrativo-disciplinares ou jurisdicionais próprias, não cabe a responsabilização do advogado público pelo conteúdo de seu parecer de natureza meramente opinativa. (MS 24.631/DF, Rel. Min. Joaquim Barbosa, DJ de 1º/02/2008).



O mesmo entendimento é aplicado pelo Tribunal de Contas da União, onde resta consolidado o entendimento de que o parecerista deve responder por seus atos “quando a peça que elaborou contenha fundamentação absurda, desarrazoada ou claramente insuficiente e tenha servido de fundamentação jurídica para a prática do ato irregular”<sup>3</sup>

Essa linha de raciocínio vem sendo seguida por vários Tribunais de Contas dos Estados, inclusive o Tribunal de Contas de Santa Catarina.

Sobre a responsabilidade do advogado, convém trazer à lume os ensinamentos de Weber Luiz de Oliveira:

*[...] há de se perquirir sobre qual o tipo de obrigação (dever primário) tem-se na atividade advocatícia, de resultado ou de meio, salientando-se que na obrigação de meio o profissional não tem como assegurar o resultado da sua atividade ao cliente e, na obrigação de resultado, o profissional garante que de seu labor o resultado será o esperado ou contratado pelo cliente<sup>4</sup>.*

É de entendimento tranquilo que o advogado, público ou privado, tem uma obrigação de meio.

Nesse sentido, a opinião técnica deve ser analisada em razão de sua necessária preponderância para a solução final do procedimento<sup>5</sup>, ou seja, deve restar demonstrado que o ato estatal teve como fundamento principal e irrecusável a opinião técnica exarada com dolo ou erro grosseiro, de modo que reste preenchido o requisito nexos causal para caracterizar a responsabilidade.

Interessante construção realiza José Vicente Santos de Mendonça, ao estabelecer quatro standards para a responsabilização pessoal do parecerista público:

<sup>3</sup> Portal TCU - Responsabilização de Agentes Segundo a Jurisprudência do TCU – Uma abordagem a partir de Licitações e Contratos - <https://portal.tcu.gov.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A8182A255187E5F0155268FEE79510A>

<sup>4</sup> OLIVEIRA, Weber Luiz de. Reflexos dos Precedentes Vinculantes na Responsabilidade Civil do Advogado pela Perda de uma Chance. In: Revista Magister de Direito Civil e Processual Civil. n. 81, p. 70-89, Nov-Dez 2017, p. 76

<sup>5</sup> Veja-se, por exemplo, o art. 38, parágrafo único, da Lei de Licitações: “As minutas de editais de licitação, bem como as dos contratos, acordos, convênios ou ajustes devem ser previamente examinadas e aprovadas por assessoria jurídica da Administração”



*Ele será pessoalmente responsável se (i) agir com dolo, ou (ii) cometer erro evidente e inescusável, e se (iii) não tomar providências de cautela, sendo certo que (iv) a interpretação do que é conduta dolosa e do que é erro evidente e escusável deve ser suficientemente restritiva para permitir a existência de opiniões jurídicas minoritárias ou contramajoritárias, considerando que a heterogeneidade de ideias é valor constitucional comprovadamente útil à produção dos melhores resultados possíveis ao Direito<sup>6</sup>.*

Destacada atuação dolosa, além do erro grosseiro, consta expressamente no art. 28<sup>7</sup> da LINDB - Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro.

O Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil, em seu art. 32 pontifica que o “advogado é responsável pelos atos que, no exercício profissional, praticar com dolo ou culpa”.

Para o advogado público a possibilidade de responsabilização é, portanto, mais restrita, uma vez que não incluída a culpa.

Indaga-se, na atividade advocatícia os profissionais que a exercem não deveriam ter o mesmo tratamento?

O Supremo Tribunal Federal tem diversos precedentes sobre a temática, sendo oportuno destacar o mandado de Segurança n. 24.073-3<sup>8</sup>, Mandado de Segurança

<sup>6</sup> MENDONÇA, José Vicente dos Santos. A responsabilidade pessoal do parecerista público em quatro standards. In: Revista Brasileira de Direito Público. v. 27, 2009, p. 177.

<sup>7</sup> Art. 28. O agente público responderá pessoalmente por suas decisões ou opiniões técnicas em caso de dolo ou erro grosseiro.

<sup>8</sup> EMENTA: CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. TRIBUNAL DE CONTAS. TOMADA DE CONTAS: ADVOGADO. PROCURADOR: PARECER. C.F., art. 70, parág. único, art. 71, II, art. 133. Lei nº 8.906, de 1994, art. 2º, § 3º, art. 7º, art. 32, art. 34, IX. I. – Advogado de empresa estatal que, chamado a opinar, oferece parecer sugerindo contratação direta, sem licitação, mediante interpretação da lei das licitações. Pretensão do Tribunal de Contas da União em responsabilizar o advogado solidariamente com o administrador que decidiu pela contratação direta: impossibilidade, dado que o parecer não é ato administrativo, sendo, quando muito, ato de administração consultiva, que visa a informar, elucidar, sugerir providências administrativas a serem estabelecidas nos atos de administração ativa. Celso Antônio Bandeira de Mello, “Curso de Direito Administrativo”, Malheiros Ed., 13ª ed., p. 377. II. – O advogado somente será civilmente responsável pelos danos causados a seus clientes ou a terceiros, se decorrentes de erro grave, inescusável, ou de ato ou omissão praticado com culpa, em sentido largo: Cód. Civil, art. 159; Lei 8.906/94, art. 32. III. – Mandado de Segurança deferido. (MS 24073, Relator(a): Min. CARLOS VELLOSO, Tribunal Pleno, julgado em 06/11/2002, DJ 31-10-2003 PP-00015 EMENT VOL-02130-02 PP-00379)



n. 24.584-1<sup>9</sup> e o Mandado de Segurança n. 24.631-6<sup>10</sup>.

Sintetizando esses julgados, Mendonça afirma que o STF adotou a seguinte *ratio decidendi*:

*“(1) os advogados públicos não são absolutamente irresponsáveis no exercício da função consultiva, porque isso, no mínimo, não se coaduna com a ideia de Estado de Direito; (2) mesmo assim, os casos de responsabilidade pessoal do advogado público parecerista limitam-se às hipóteses em que comprovadamente tenha agido com dolo ou erro inescusável; (3) tais agentes públicos podem ser chamados a apresentar explicações junto aos tribunais de contas, desde que as imputações que se lhes façam digam respeito a esse dolo ou erro inescusável; (4) pode haver alguma relação entre a obrigatoriedade legal da prolação de parecer e a responsabilização do parecerista: nos casos em que o parecer é obrigatório ou vinculante, o consultor público seria corresponsável pelo ato administrativo<sup>11</sup>.*

No cenário exposto pela doutrina e jurisprudência, a LINDB – Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro é mais um texto legal que aponta como necessária a verificação

<sup>9</sup> ADVOGADO PÚBLICO – RESPONSABILIDADE – ARTIGO 38 DA LEI Nº 8.666/93 – TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO – ESCLARECIMENTOS. Prevendo o artigo 38 da Lei nº 8.666/93 que a manifestação da assessoria jurídica quanto a editais de licitação, contratos, acordos, convênios e ajustes não se limita a simples opinião, alcançando a aprovação, ou não, descabe a recusa à convocação do Tribunal de Contas da União para serem prestados esclarecimentos. (MS 24584, Relator(a): Min. MARCO AURÉLIO, Tribunal Pleno, julgado em 09/08/2007, DJe-112 DIVULG 19-06-2008 PUBLIC 20-06-2008 EMENT VOL-02324-02 PP-00362)

<sup>10</sup> EMENTA: CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. CONTROLE EXTERNO. AUDITORIA PELO TCU. RESPONSABILIDADE DE PROCURADOR DE AUTARQUIA POR EMISSÃO DE PARECER TÉCNICO JURÍDICO DE NATUREZA OPINATIVA. SEGURANÇA DEFERIDA. I. Repercussões da natureza jurídico-administrativa do parecer jurídico: (i) quando a consulta é facultativa, a autoridade não se vincula ao parecer proferido, sendo que seu poder de decisão não se altera pela manifestação do órgão consultivo; (ii) quando a consulta é obrigatória, a autoridade administrativa se vincula a emitir o ato tal como submetido à consultoria, com parecer favorável ou contrário, e se pretender praticar ato de forma diversa da apresentada à consultoria, deverá submetê-lo a novo parecer; (iii) quando a lei estabelece a obrigação de decidir à luz de parecer vinculante, essa manifestação de teor jurídica deixa de ser meramente opinativa e o administrador não poderá decidir senão nos termos da conclusão do parecer ou, então, não decidir. II. No caso de que cuidam os autos, o parecer emitido pelo impetrante não tinha caráter vinculante. Sua aprovação pelo superior hierárquico não desvirtua sua natureza opinativa, nem o torna parte de ato administrativo posterior do qual possa eventualmente decorrer dano ao erário, mas apenas incorpora sua fundamentação ao ato. III. Controle externo: É lícito concluir que é abusiva a responsabilização do parecerista à luz de uma alargada relação de causalidade entre seu parecer e o ato administrativo do qual tenha resultado dano ao erário. Salvo demonstração de culpa ou erro grosseiro, submetida às instâncias administrativo-disciplinares ou jurisdicionais próprias, não cabe a responsabilização do advogado público pelo conteúdo de seu parecer de natureza meramente opinativa. Mandado de segurança deferido. (MS 24631, Relator(a): Min. JOAQUIM BARBOSA, Tribunal Pleno, julgado em 09/08/2007, DJe-018 DIVULG 31-01-2008 PUBLIC 01-02-2008 EMENT VOL-02305-02 PP-00276 RTJ VOL-00204-01 PP-00250)

<sup>11</sup> MENDONÇA, José Vicente dos Santos. A responsabilidade pessoal do parecerista público em quatro standards. In: Revista Brasileira de Direito Público. v. 27, 2009, p. 198.





de dolo ou erro grosseiro para a responsabilização do advogado público parecerista.

No caso dos autos, o parecer emitido pelo réu no episódio envolvendo a alteração do Decreto nº 1484/2018, contém abordagem técnica, não havendo qualquer indicativo de que tenha o parecerista incorrido em erro grosseiro, dolo ou culpa.

Por fim, cumpre observar que os pareceres jurídicos jamais foram vinculantes, mas meramente opinativos e aferidores da legitimidade e da legalidade para os atos praticados pelos gestores públicos.

## **9. ACUSAÇÃO DE ASSÉDIO E INTIMIDAÇÃO DE COLEGAS**

Sustenta a inicial que em razão das altercações com a direção da empresa relacionadas ao processo eleitoral, o réu, nos últimos meses, *“passou a adotar uma conduta desafiadora, beirando a violência (não física) com seus colegas de trabalho.”*

A partir dessa afirmação, a autora passa a discorrer sobre as condutas que, a seu juízo, corporificam o assédio e intimação de colegas. Vejamos.

### **9.1. O réu mostrou estojo com arma de fogo a colegas**

No Marcador 1 – fls. 23-24, a SCGÁS afirma que *“O Réu chegou a mostrar estojo com arma de fogo que carregava dentro do bagageiro de sua motocicleta à colegas de trabalho. A arma de fogo estava na garagem do andar G3 na sede da SCGÁS, com a clara intenção e intimidar seus pares, especialmente do setor responsável pela fiscalização e investigação acerca de desvios de conduta”*.

A inicial não informa para quais colegas o réu teria exibido o tal estojo de arma de fogo, tolhendo o direito à ampla defesa. Também não esclarece a data do evento, impossibilitando a aferição do princípio da imediatidade.



Além disso, a inicial vai além do que consta nos próprios relatórios da SCGÁS, trazendo à lume fatos que nem mesmo foram objeto de investigação.

De qualquer modo, não é verdadeira a alegação.

O réu tem como *hobby* a prática tiro desportivo e está devidamente credenciado junto ao Exército Brasileiro, (CR nº 112616), que ora juntamos como **Anexo 63**.

Certamente, valendo-se de informação pública contida na página do Facebook, onde consta várias postagens dos treinamentos de tiros realizados em local próprio, na Tatical – Clube e Escola de Tiro, situada na Rua Antônio Shroeder nº 95, São José/SC, a autora extraiu a ilusória versão de que o réu “*mostrou estojo com arma de fogo à colegas de trabalho*”. Veja-se as imagens:



Imagem do perfil da rede social Facebook, acesso em 02.03.2021

<https://www.facebook.com/leandroribeiriomacieoficial>

No link abaixo, é possível ver várias fotos do réu praticando o seu esporte.

<https://www.facebook.com/leandroribeiriomacieoficial/photos>



Os colegas de trabalho do réu jamais viram alguma das suas armas em qualquer das instalações da empresa e nem mesmo nas dependências da garagem do Centro Empresarial Hoepck onde a SCGÁS mantém sua sede, porque o empregado réu jamais as levou para o trabalho.

Indo além, o empregado esclarece que jamais transportou seu estojo de arma em dias úteis, já que os treinamentos são realizados nos finais de semana e feriados.

O réu tem pleno conhecimento de que constitui crime portar arma de fogo fora das hipóteses legalmente autorizadas, assim como tem ciência de que as normas internas da SGGÁS não permitem o porte de arma em suas dependências. Seu comportamento jamais resvalou pelos desvãos da irresponsabilidade neste aspecto.

Se essa alegação fosse verossímil, por certo, os supostos colegas que se sentiram intimidados teriam efetuado o registro da ocorrência e o fato seria levado ao imediato conhecimento do Comitê de Conduta e Integridade da empresa para providências. Mas isso não ocorreu, o que nos leva à óbvia conclusão de que se trata de uma desesperada tentativa de incriminação, infundindo mais pesar do que receio.

## **9.2. Animosidade com o atual presidente**

Aduz a inicial que o réu fez ameaças ao presidente da empresa por telefone e *WhatsApp*, juntando um *print* de tela da mensagem por ele encaminhada em 26.03.2019.

É plenamente identificável a ausência de imediatidade, considerando que a suposta “ameaça” ocorreu em 26.03.2019, mas o Inquérito somente foi ajuizado apenas no dia 14.12.2020.

De qualquer modo, o réu nega de forma peremptória que tenha efetuado ameaças por telefone ao diretor presidente.



O réu promove a juntada de todas as conversas via *WhatsApp* trocadas com o diretor presidente, no período de 28.11.2018 a 26.06.2019 **Anexo 49**, sem cortes ou mensagens apagadas.

Quanto a mensagem encaminhada por *WhatsApp* transcrita na inicial, é necessário esclarecer que naquele momento, o réu externou a posição do conjunto de empregados da SGGÁS, pois afinal fora eleito por seus colegas junto à Diretoria, embora ainda não empossado no cargo, em razão dos óbices criados pela direção da empresa.

A despeito disso, a imagem do *Whats* (M1 – Pág. 23), longe de configurar uma “ameaça”, apenas reforça a postura digna, ativa e firme do réu na defesa da moralidade administrativa.

O réu censura o comportamento adotado pela direção da empresa na contratação de empregados comissionados de fora do quadro de pessoal, sem capacitação técnica. Apenas isso.

A circunstância de ser a autora uma sociedade de economia mista estadual e, conseqüentemente, integrante da administração pública, os atos dos seus gestores devem orientar-se no sentido de atendimento do interesse público e da observância rigorosa dos princípios e normas que integram o sistema jurídico.

Afinal, não é dado aos administradores das empresas públicas sobrepor os interesses pessoais ou de facções políticas que representam, aos interesses da Companhia, ao arrepio das normas constitucionais, em flagrante desvio de finalidade.

Em nosso País, onde os casos assombrosos de corrupção e má gestão da coisa pública são uma constante, ganhando contornos quase endêmicos, chega a ser escandaloso que um dirigente de empresa pública, cujos atos devem atender interesse público, com fiel observância aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, adote práticas revanchistas, com retaliações de toda ordem, em relação aos funcionários que denunciam às autoridades competentes, condutas eticamente censuráveis, moralmente condenáveis e legalmente proibidas.



De qualquer forma, o diálogo entre o réu e o presidente da empresa deve ser examinado no conjunto e não apenas de forma isolada, como faz a autora.

Convenientemente, a autora nada menciona sobre os inúmeros relatos de irregularidades e ilegalidades encaminhados pelo empregado réu ao Diretor Presidente, solicitando-lhe providências corretivas.

Por exemplo, a peça portal não menciona os insistentes pedidos formulados pelo réu na condição de representante eleito junto à Diretoria Executiva, para investigação na empresa sobre o tema assédio sexual, **Anexo 22**.

A inicial também silencia sobre ilegalidades apontadas pelo réu e sua colega Valdete na elaboração do novo estatuto social da empresa, obrigando-os a encaminhar representação ao Ministério Público de Contas **Anexo 07**, que culminou com o impedimento do seu registro na Junta Comercial, por recomendação do MPC **Anexo 08**.

Omissa a inicial sobre a denúncia formulada por uma colega, vítima de humilhações e tratamento desairoso pelo Assessor de Comunicação, seu superior hierárquico, amigo do Diretor Presidente, **Anexo 25**, página 2 e **Anexo 49**, página 42.

Percebe-se, pois, que a peça vestibular escolheu uma única mensagem para exprobar o comportamento do réu, mas abriu-lhe o caminho para que ele também apresentasse ao juízo, os diálogos mantidos com a presidência, sempre respeitosos, porém, dignos e insistentes, na cobrança de soluções para os problemas da Companhia. Nunca foi atendido.

Em outras situações, o réu se obrigou a buscar os caminhos legalmente previstos na tentativa de obstar a prática de atos ilegais pela administração da SCGÁS.

Isso ocorreu, por exemplo, na representação perante o TCE (REP nº 11-00379522), em que o réu apontou inconsistências de um processo de terceirização. O TCE julgou procedente a representação e anulou a licitação, com trânsito em julgado no âmbito daquela Corte de Contas.



A narrativa completa do episódio se encontra descrita no expediente MM-ASJUR-001-2020, de 11 de março de 2020, juntado como **Anexo 23**, em que o réu narra a ocorrência de mais terceirizações ilegais que identificou no âmbito da Companhia, memorando esse que os seus destinatários jamais responderam.

### 9.3. Ameaças ao superior Marcos Genehr

A inicial atribuiu ao empregado Leandro Maciel o seguinte comportamento:

*Da mesma forma procedeu contra o Sr. Marcos Genehr, superior hierárquico do Réu durante certo período. Este sofreu constantes atos de insubordinação e ameaças indiretas por parte do Réu, que lhe disse algumas vezes que “Quando eu for Diretor, meu primeiro ato será o pedido de sua exoneração”*

Os fatos relatados são imprecisos e não permitem o exercício pleno de defesa. Afinal, não menciona quais os “atos de insubordinação” praticados e tampouco faz alusão à data da ocorrência de supostas “ameaças indiretas”, circunstância que não permite aferir o requisito da imediatidade.

Todavia, para que não fique sem resposta a asserção da inicial, cumpre contraditá-la para se concluir pelo seu completo desvalimento.

O empregado Marcos Genehr ocupava um cargo comissionado e não pertencia ao quadro de pessoal efetivo de carreira na empresa.

O réu sempre afirmou na presença de todos os empregados, por ser um compromisso de campanha quando foi eleito para o cargo de representante dos empregados junto à Direção da empresa, que quando assumisse o posto, encaminharia proposta à Diretoria Executiva para extinguir os cargos comissionados (aqueles contratados sem concurso) porque desnecessários ao bom funcionamento da empresa e o



que é mais grave, são os empregados mais onerosos para a Companhia.

Com efeito, a remuneração dos comissionados é atrelada ao maior nível salarial existente na empresa, atingindo o valor superior a R\$ 22 mil reais, valor mais elevado ao que percebem os técnicos, analistas e engenheiros de nível superior mais capacitados da Companhia, inclusive excedente ao que ganha um Secretário de Estado.

Com dois comissionados que a empresa possuía à época (Marcos Genehr e Filipe El Messane), o custo anual atingia o valor superior a R\$ 700 mil reais por ano.

Logo, não é verdadeira a insinuação da inicial no sentido de que o primeiro ato do réu como diretor eleito seria a exoneração de Marcos Genehr. Não!

O compromisso que o réu assumiu com seus colegas durante a campanha nas eleições para o cargo de Diretor, repete-se, foi no sentido de encaminhar proposta junto à Diretora Executiva para aprovação da extinção dos cargos comissionados, sem qualquer alusão direta a esse ou aquele empregado que ocasionalmente ocupassem tais cargos.

Por fim, cumpre ponderar que se houvesse “*atos de insubordinação e ameaças*”, caberia ao interessado encaminhar o assunto ao Comitê de Conduta e Integridade da empresa para providências, o que não ocorreu.

Portanto, não há que se falar em “ameaças”.

#### **9.4. Ameaças ao assessor Filipe El Messane**

Quanto ao Assessor Filipe El Messane, a peça vestibular descreve o seguinte:

*Também há relato do Sr. Filipe El Messane, Assessor da Diretoria da Presidência – ASDPE da SCGÁS, dando conta que no dia de sua apresentação para os empregados de diversos setores da empresa, acompanhado do Gerente de RH à época, Francisco*



*José de Figueiredo, o Réu apontou o dedo quase na altura de seu rosto, e proferiu repetidamente “Isto não vai ficar assim, isso não vai ficar assim! E pode avisar o presidente da CELESC”.*

A inicial não se ocupa em apontar a data desse suposto acontecimento, obliterando a ampla defesa, vez não permite aferir o requisito da imediatidade.

De qualquer modo, a insinuação não é verdadeira, pois o réu jamais se dirigiu ao colega Filipe El Messane, de dedo em riste, de forma desrespeitosa, como apregoa a inicial. Não!

A posição do réu, de todos conhecida por ser um compromisso de campanha, envolvia o encaminhamento de proposta junto à Diretoria Executiva para extinção dos cargos em comissão, como já relatado no item anterior.

No dia da recepção do senhor Filipe, ao contrário do que falsamente alega a autora, foi-lhe dito apenas que os empregados aguardavam a convalidação do processo eleitoral que elegera o representante dos empregados para o cargo de diretor. Apenas isso.

Naquele episódio, estava presente o senhor Francisco José de Figueiredo, Gerente de Recursos Humanos. Se o réu tivesse, de fato, manifestado comportamento agressivo ou desrespeitoso, certamente o Gerente de RH, que presenciou o fato, teria encaminhado o assunto ao Comitê de Conduta e Integridade da empresa para providências, mas isso não ocorreu.

#### **9.5. Alterações com a colega Juliana Azevedo Pfau**

Outra conduta atribuída ao réu está relacionada às alterações que ocorreram com a colega Juliana Azevedo Pfau, sua chefe. Segundo a inicial, o réu acusou-a de “*perseguidora política*” e de “*assedadora*”, situação que evoluiu para uma queixa crime e uma ação cível por dano moral contra o réu.

Todavia, é relevante prestar os necessários esclarecimentos a fim de que a verdade prevaleça.





### 9.5.1. Trabalho no regime de Home Office

Desde o dia 19 de março de 2020 o réu se encontra sob em regime de trabalho no sistema home office, em razão da Pandemia Covid-19.

O ingresso na empresa a partir dessa data, dependia de autorização da chefia imediata e/ou do Coordenador do Comitê COVID-19.

Nas raras ocasiões em que o réu necessitou ir até a empresa durante a Pandemia, obteve autorização expressa de sua chefia imediata e do Coordenador do Comitê (Eng. Juarez Soares Lippi), no **Anexo 47**.

Durante o trabalho no sistema de *home office* instituído por tempo indeterminado, não há controle de jornada para todos os empregados, nos termos do Manual do Home Office, item 4 – M36 - Pág. 392, *verbis*:

#### 4. Regras Básicas

*Durante o período excepcional de trabalho em home office não será feito controle de jornada, pelo que não terá incidência de jornada extraordinária.*

*O controle do trabalho será feito por tarefas previamente validadas e/ou posteriormente demandadas pelo gestor.*

*O gestor poderá solicitar, a qualquer tempo informações sobre o andamento das tarefas ou apresentar novas tarefas a serem realizadas pelo colaborador.*

*Não descaracteriza o regime de trabalho remoto, eventual necessidade de comparecimento do colaborador às dependências da empresa para atendimento a uma necessidade pontual.*

*O horário de funcionamento da rede é das 7h às 20h.”*

Essa breve descrição da sistemática de controle de horário no sistema *home office* é relevante, em razão dos episódios que ocorrem durante a Pandemia.

### 9.5.2. Sobre o dia 03.08.2020

Nesse dia, o empregado réu, como já esclarecido no tópico anterior, estava em *home office* e participou como



entrevistado do programa “SC EM PAUTA”, que foi ao ar no horário das 11 às 12h15min, para comentar sobre o processo de *impeachment* do Governador Carlos Moisés, ocasião em que emitiu opiniões pessoais sobre o caso. Link da entrevista: <https://youtu.be/fcQRvcdBaCs>

Observe-se que em nenhum momento durante a entrevista, réu foi apresentado ou fez referência de que era advogado da SCGÁS.

### 9.5.3. Sobre o dia 04.08.2020

Tendo conhecimento da entrevista, Assessora Jurídica Juliana Azevedo Pfau emitiu uma advertência verbal ao réu porque este teria “*desobedecido*” o regramento de *Home Office*, já que concedera entrevista durante o horário de trabalho, sem a sua autorização. **Anexo 27.**

Entretanto, como esclarecido acima, o empregado não estava sujeito ao controle de jornada desde o dia 19.03.2020, de acordo com Manual de *Home Office*, item 4, editado pela Companhia, sendo certo que o controle de suas atividades, segundo o referido manual, operava-se da seguinte forma: “*controle do trabalho será feito por tarefas previamente validadas e/ou posteriormente demandadas pelo gestor.*”

O réu sempre cumpriu todas as suas obrigações durante o *home office*, não havendo qualquer reclamação quanto às tarefas que lhe foram encaminhadas, sempre entregues em tempo e modo.

Na ocasião, em reunião com os integrantes da Assessoria Jurídica, tendo participado também Sra. Juliana Azevedo Pfau, o réu questionou-a sobre a inconsistência da punição - o que é muito diferente ameaçar - e ela se limitou a dizer que a penalidade foi aplicada por ordens superiores.

No mesmo dia, o réu apresentou defesa escrita onde se insurgiu contra a punição, notoriamente persecutória, com cópia para as suas entidades de classe, OAB e Sindicato dos Advogados - SINDALEX, para que acompanhassem o caso, por se tratar, sob a ótica do réu, de ato persecutório, além de inaceitável discriminação política.



Na sequência, já no dia seguinte, o Presidente do Sindalex, Dr. Carlos Antônio Carvalho Metzler, encaminhou o caso ao conhecimento da imprensa e da Assembleia Legislativa (**Anexos 30, 32, 34**), ante a constatação de vários indícios de perseguição pessoal e discriminação política, pois era de pleno conhecimento da autora que o réu era um dos coautores do pedido de *impeachment* do Governador do Estado, agindo nesta condição, por ser dirigente sindical e também representante eleito dos empregados para atuar junto a Diretoria Executiva da estatal.

#### 9.5.4 – Sobre o dia 06.08.2020

No dia 6 de agosto de 2020, a chefe do réu, após examinar o conteúdo da defesa, decidiu revogar a advertência verbal aplicada, **Anexo 55**.

Pensando que o assunto havia se resolvido, o réu foi surpreendido por outro inusitado acontecimento.

Utilizando-se de meios enfiços, a autora alcançou o intento de punir. O crédulo réu percebeu melancolicamente que fora ludibriado, pois a revogação da punição verbal foi engendrada para dar lugar a uma penalidade mais severa.

No mesmo dia, no final da tarde, o Diretor Presidente, Willian Anderson Lehmkuh encaminhou e-mail à Gerente de Recursos Humanos da Companhia, construindo uma narrativa inventiva, sustentando que na defesa apresentada pelo réu, houve “*acusações inverídicas e ameaças*”, recomendando a imediata punição de advertência escrita **Anexo 29**.



De: Willian Anderson Lehmkuhl  
 Enviado em: quinta-feira, 6 de agosto de 2020 17:07  
 Para: Adelci Taffarel  
 Cc: Juliana Azevedo Pfau  
 Assunto: ENC: Punição persecutória de advogado da SCGÁS - desvio de finalidade - Pedido de imediata revogação do ato punitivo  
 Anexos: ADVERTÊNCIA DISCIPLINAR\_LRM.DOCX

Prezada Adelci,

Diante das acusações inverídicas, ameaças e atitudes do empregado Leandro Maciel, expondo inclusive a imagem da empresa à pessoas estranhas à Companhia, conforme demonstra o e-mail abaixo, solicito à GERHS a aplicação ao referido empregado de uma Advertência por Escrito, em caráter pedagógico, nos termos do documento em anexo.

Att, Willian

Willian Anderson Lehmkuhl | Diretor Presidente  
 Diretoria de Presidência - DP  
 Fone: (48) 3229-1234 | [willian.anderson@scgas.com.br](mailto:willian.anderson@scgas.com.br)

SCGÁS - Companhia de Gás de Santa Catarina  
 Rua Antônio Luz, 255 - Centro Empresarial Hoespcke  
 CEP: 88010-410 - Centro - Florianópolis - SC  
 Fone: (48) 3229-1200  
[www.scgas.com.br](http://www.scgas.com.br)

**NOVO SITE SCGÁS**  
 CLIQUE AQUI PARA CONHECER 

AVISO LEGAL: Esta mensagem pode conter informações confidenciais ou privilegiadas. Se você não for o destinatário ou a pessoa autorizada a receber esta mensagem, não pode usar, copiar ou divulgar as informações nela contidas ou tomar qualquer ação baseada nessas informações. NOTICIA: This message may contain confidential and/or privileged information. If you are not the addressee or authorized to receive this for the addressee, you must not use, copy, disclose or take any action based on this message or any information herein.

A punição alvitrada pelo Diretor Presidente não se fez esperar, **Anexo 27**:

Note-se. A punição foi aplicada por recomendação do Diretor Presidente, embora a empresa possua órgão interno para tratar desses assuntos, ou seja, o Comitê de Ética e Integridade. Uma vez acionado o Comitê, o réu, por certo, teria o direito à ampla defesa, o que não ocorreu neste episódio.

É evidente que a defesa, quando exercida dentro de limites razoáveis, não constitui em comportamento passível de punição, porque corporifica o exercício regular do direito de quem está sendo acusado.

Da leitura da defesa apresentada pelo réu no **Anexo 31**, é possível inferir que não houve ofensas, ameaças ou abusos, tendo efetuado a exposição das matérias de direito, além registrar o drama íntimo por ser submetido a experiência persecutória tão pungente, deixando aflorar pesares na alma.

A colega que se sentiu ofendida, como noticia a inicial, ingressou com queixa crime e ao que tem conhecimento o réu, também aforou perante a Justiça Comum na Comarca da Capital, ação de indenização por dano moral. O assunto, portanto, será examinado no foro próprio, com ampla possibilidade de defesa.

O réu não tem dúvidas de que a sanha persecutória da SCGÁS, também está conectada com o *impeachment* do



Governador Carlos Moisés e da Vice-Governadora, Daniela Reinert.

Afinal, é de todos conhecido que o réu foi um dos autores intelectuais do pedido de *impeachment* que envolve a isonomia entre Procuradores do Estado e Procuradores da Assembleia Legislativa (**Anexo 42**).

O réu não exerce função de chefia na administração pública estadual e, portanto, não possui impedimento para advogar na defesa do erário contra o Governo ou Governador do Estado, ainda mais *pro bono*, por deter a sua empregadora – SCGÁS - personalidade jurídica de direito privado.

Até então, o réu sempre foi respeitado por suas convicções políticas e opiniões, mas a punição levada a efeito por sua chefe Juliana, revela que os administradores da SGGÁS não conseguem conviver com ideias políticas contrárias, pois a entrevista sobre *impeachment* no programa “SC EM PAUTA”, ao que transparece, desencadeou uma série de medidas visando banir o réu dos quadros da Companhia, e tudo de forma muito rápida.

Até a sua suspensão, ocorrida no dia 17.11.2020, parece ter sido minuciosamente calculada, para que ocorresse 10 dias antes do julgamento do *impeachment* do Governador, ocorrido no dia 27.11.2020. Aliás, se o réu não estivesse com o seu contrato de trabalho suspenso naquela data, ele sequer iria participar do julgamento e, no caso, a sustentação oral seria feita apenas pelo seu parceiro, o Dr. Péricles Prade.

Ao mesmo tempo em que não houve respeito às convicções políticas divergentes, os gestores da Companhia, na época do *impeachment*, defendiam de forma entusiástica o Governador Carlos Moisés.

Veja-se um *print* do Instagram do Presidente da SCGÁS, Willian Anderson Lehmkuhl que convoca os seus seguidores para a “*Carreata da Verdade*”, que ocorreria no dia 23 de setembro de 2020, dedicada à defesa do Governador.





Observa-se que no *print* acima, a colega Juliana Azevedo Pfau “*curtiu*” a postagem, em claros acenos de simpatia pela causa.

Em outros dizeres, os diretores e ocupantes de cargos gratificados na SCGÁS, como é o caso da colega Juliana Pfau, podem manifestar livremente suas convicções e simpatias políticas sem receio de punições, mas, no caso do réu, esse comportamento é apontado como “criminoso”.

Lamentável!

#### 10. DEMAIS CONDUTAS DO RÉU

A petição inicial, pródiga lançar impropérios sobre toda e qualquer conduta do réu, visando colher frutos dessa mórbida sementeira, aponta vários fatos passíveis de punição.



### 10.1. Compartilhamento de arquivos internos

De acordo com a inicial, “Foi amplamente verificado que o Réu compartilhou na nuvem arquivos internos e confidenciais da SCGás, contrariando todas as normas internas da empresa em relação a segurança e sigilo de informações conforme apurado no laudo anexo.”

Como numa repetição do que sucedeu com várias alegações de atos faltosos, a inicial neste ponto contém apenas afirmações reticenciosas e imprecisas.

Quais os arquivos confidenciais foram compartilhados? Que pessoas externas receberam os arquivos objeto de compartilhamento? Em que data esse comportamento transgressor de normas internas ocorreu?

Sem possibilidade alguma de exercer o direito de defesa e nem mesmo aferir a aplicação do princípio da imediatidade acerca de tais acusações, o resultado do feito deve ser a improcedência quanto a tal imputação.

De qualquer forma, o réu esquadrinhou a documentação acostada com a inicial e não identificou, nos Laudos de averiguação trazidos aos autos, qualquer insinuação da ocorrência de compartilhamento de arquivos em nuvem.

Além disso, cumpre esclarecer que a “utilização de tecnologia em nuvem” e “compartilhamento de arquivos em nuvem” são coisas absolutamente distintas.

Para que haja a acusação sobre compartilhamento de arquivos sigilosos – o que é algo realmente muito grave – a perícia deveria ter entrado na conta de e-mail pessoal do empregado réu, o que seria crime se fosse feito sem autorização judicial.

Mas se houve essa intromissão indevida – o que se admite apenas para argumentar – nada seria encontrado, porquanto o réu jamais compartilhou arquivos da empresa ou dados com usuários externos.

O acesso do réu é restrito aos arquivos do Departamento Jurídico, contendo petições diversas, pareceres etc., acessado apenas pelos advogados da empresa.



Já para a utilização da tecnologia em nuvem, insistimos que ela se difere do compartilhamento de arquivos em nuvem. O empregado possuía autorização para utilização do acesso ao Onedrive (nuvem) até o dia 27 de maio de 2020, como se pode ver no M26-Pág. 331.

Na realidade, os dirigentes da SCGÁS e demais empregados da área de TI, sabem como funciona os acessos e compartilhamento de arquivos. Se houvesse compartilhamento com pessoas externas, por certo, o Setor de TI da empresa e a própria perícia realizada teria identificado essa anomalia com absoluta precisão. Mas isso não ocorreu.

### 10.2. Existência de várias advertências anteriores

A inicial descreve o seguinte:

*“Também pode ser verificado por este Juízo através da documentação anexa que o Réu já foi, ao longo do contrato de trabalho, diversas vezes advertido, de forma escrita e verbal, por atitudes idênticas aquelas aqui apontadas. Isto é, o Réu é recorrente nas condutas irregulares apontadas no presente Inquérito, e o faz de forma continuada, sendo que as sanções que lhe foram aplicadas de forma gradativa não surtiram o efeito pedagógico esperado.”*

Novamente, a peça portal se ressentida do vício da inépcia, porque faz afirmações vagas, sem datas, de forma a obliterar o direito de defesa.

Entretanto, convém esclarecer que réu possui nos seus registros funcionais uma única punição de advertência escrita, aplicada pelo Diretor Presidente da SCGÁS, Eng. Willian Anderson Lehmkuhl, no dia 05.08.2020, já examinada na presente defesa, a qual se buscará a de nulidade por meio da reconvenção.

### 10.3. Nota de Repúdio da Intersindical

Sobre esse fato, a inicial pontuou:





*Além disso, o material jornalístico já citado nesta inicial, produzido pela INTERSINDICAL, edição de novembro de 2020, nº 691, sob o título NOTA DE REPÚDIO E DESAGRAVO, demonstra a este Juízo o grau de litigiosidade existente na relação do Réu com a empresa, que torna inviável a sua permanência na empresa, pois ele se colocou em posição de inimigo da empresa e seus colegas, que o temem e não querem atuar com ele.*

*Neste documento, foi dado publicidade de que o Réu teria sido responsável por uma ação que causou prejuízo da ordem de R\$ 500 milhões à SCGÁS.*

Inicialmente é preciso registrar que não há qualquer incompatibilidade entre o réu e seus colegas e dirigentes da SGGÁS. Não mesmo.

A postura combativa e digna na defesa da legalidade, da moralidade, da eficiência e demais princípios que norteiam a administração pública demonstradas pelo réu não pode ser “coisificada” ou confundida com as atuais divergências entre ele os atuais diretores, sobre os mais variados temas.

O réu, é verdade, não se sente feliz com os embates que vem travando com os atuais gestores da Companhia. Mas também, não pode quedar-se, omissos, ante a constatação de ilegalidades ou práticas de gestão que possam arruinar o patrimônio público.

Fixando-se no ponto onde a inicial afirma “*que o Réu teria sido responsável por uma ação que causou prejuízo da ordem de R\$ 500 milhões à SCGÁS.*”, é imperioso que se faça esclarecimentos.

Esse episódio impediu que a SCGÁS se auto privatizasse, quando houvesse a cobrança do Estado por uma dívida inexistente, resultante da “Conta Margem a Compensar” e, não tendo o Estado como pagar – porque mal tem para os serviços básicos que são a segurança, saúde e educação – o pagamento dessa “dívida” poderia se dar mediante a singela entrega do controle acionário para os acionistas privados.



Isso só não ocorreu porque a “*Conta Margem a Compensar*”, examinada em Relatório da Agência Reguladora de Serviços Públicos do Estado, no ano de 2008, que contou com valiosos subsídios do réu, resultou na anulação feita por Decreto do Governador do Estado.

Embora aqui não seja o foro próprio para encetar um debate sobre essa matéria – que se revelaria de todo infecundo –, cabe apenas o esclarecimento de que jamais houve *ação judicial* para a anulação da “*Conta Margem a Compensar*, operada pelo Governado do Estado.

Os estudos, à época, concluíram pela sua total ilegalidade, tendo sido objeto do Parecer PPGE 612/09, de 28/01/2009, da lavra do Procurador Leandro Zanini.

No mesmo ano esse mecanismo foi anulado por Decreto Estadual e contou com a aceitação tácita da SCGÁS, que não recorreu dessa anulação. Portanto, é leviana a alegação da inicial quando desvirtua a informação veiculada no informativo da Intersindical.

Aliás, diga-se que é raro existir uma “*Nota de Repúdio e Desagravo*” subscrita por todas as entidades sindicais que congregam a representação dos empregados da SCGÁS, tendo sido essa a única emitida até os dias atuais.

Para que isso ocorra, com a redação que nela foi contemplada, é porque todas as entidades que a firmaram estão convictas de que a atuação dos atuais gestores da SCGÁS, são marcadas pelo espectro da “perseguição” e apoiam sem restrições, as iniciativas do réu que visam, precipuamente, a defesa dos interesses públicos.

#### **11. OS REFLEXOS NO LOCAL DE TRABALHO**

Antevendo que a despedida por justa causa pretendida pela via do Inquérito Judicial não contará com a chancela dessa Justiça Especializada, a autora opõe razões miúdas para que a obrigação de reintegrar seja convertida em obrigação de indenizar, nos termos do art. 496 da CLT.



Com efeito, afirma a inicial que o retorno do réu ao ambiente de trabalho não pode ocorrer, porque:

*O retorno do Réu ao ambiente de trabalho é motivo de grande preocupação entre seus colegas, pelas diversas ameaças, atos de intimação (com demonstração de arma de fogo), que notadamente ao longo dos últimos anos foram responsáveis pelas investigações.*

*O cenário atual revela que a condenação do Réu é algo absolutamente provável.*

*É natural, diante dessas atitudes, que exista receio, medo, pânico, um constrangimento permanente das pessoas no local de trabalho. Da mesma forma, é impraticável que uma empresa como a Autora mantenha em seu quadro empregado que claramente coloca seus interesses pessoais sobre os interesses da corporação, que lhe são confiados na condição de advogado. E que, na condição de advogado interno, atue contra o seu empregador!*

*A Autora é empresa técnica, ligada ao fornecimento de insumos energéticos, ativo considerado essencial e estratégico e o faz em prol do povo catarinense.*

*Manter em seus quadros um colaborador que altera deliberações em prol do seu interesse próprio, que se insubordina em relação as regras de horário, que acessa arquivos, salas e departamentos em horários incompatíveis, especialmente em setores da empresa que não lhe dizem respeito, que trata seus colegas com desprezo e mediante ameaças, que apresenta atestados médicos e fica circulando pelo TCE em atuação contra os interesses da empresa, que cobra horas extras após realização de atividades particulares em horário de trabalho, que recebe clientes particulares em horário de trabalho, utilizando os insumos e equipamentos da empresa e para ajuizar ações contra a própria empresa que ele tem a missão de defender enquanto empregado interno concursado, torna, no mínimo, temerária a imagem que a empresa*



*deve manter perante a sociedade e seus demais empregados.*

*Por isso, inviável a manutenção do Réu no quadro de empregados da empresa.*

É importante dizer que a permanência do réu nos quadros da empresa não depende da vontade dos seus atuais gestores.

Também é imperioso enfatizar que o réu jamais ameaçou colegas, amedrontando-os com arma de fogo, como graciosamente aponta a inicial.

Noutro ângulo, o réu contesta e se opõe vigorosamente às insinuações de que colocou “*interesses pessoais sobre os interesses da corporação, que lhe são confiados na condição de advogado. E que, na condição de advogado interno, atue contra o seu empregador*”.

Esses fatos e alegações que foram examinados e impugnados em tópicos específicos na defesa.

O réu é detentor de mandato sindical – circunstância que a inicial reconhece e que será mais bem detalhado na peça reconvenção – de modo que a permanência da empresa é de interesse de toda a categoria profissional, transcendendo, portanto, ao interesse individual.

Além disso, o réu foi eleito por seus colegas como representante junto à Diretoria da Companhia e somente não assumiu o cargo, em razão das manobras adotadas pelos atuais gestores.

No mais, quanto as afirmações de os colegas não querem trabalhar com o réu, temos que deixar claro o seguinte panorama.

Atualmente, a Assessoria Jurídica da Companhia conta com 4 (quatro) advogados, a saber: Leandro Ribeiro Maciel; Juliana Azevedo Pfau, Assessora Jurídica (chefe), Ana Carolina Skiba e Cláudia Mota Beck.

De toda a equipe, a única que vem demonstrando certa animosidade em relação ao réu é sua chefe Juliana, isto



depois do episódio relatado nesta defesa, envolvendo a punição em agosto/2020.

Ademais, como poderia o réu, que foi o advogado mais bem avaliado de toda a Assessoria Jurídica no ano de 2019 (última avaliação realizada) – **Anexo 4**, - alterar tão repentinamente de comportamento para transformar-se em profissional indesejável?

Por outro lado, como explicar que em dezembro de 2018, foi escolhido pela maioria dos empregados da empresa para representá-los na Diretoria Executiva?

Soa natural, portanto, que o retorno ao trabalho do réu venha a causar constrangimentos a alguns que ocupam cargos de proeminência na empresa, justamente aqueles cujos atos e atitudes tem sido objeto de questionamento por quem, legitimamente, nutre justas aspirações de que a gestão da Companhia seja efetuada em atendimento aos postulados da moralidade, legalidade e eficiência, consagrados na Constituição Federal.

O direito à potestividade no despedimento, em casos tais, não pode ser utilizado como instrumento de punição.

## **12. PEDIDO SUCESSIVO**

Sob a ótica do réu, uma vez proclamada a extinção ou improcedência do inquérito, incumbe ao juízo determinar o retorno ao trabalho, senão no âmbito da ação principal, pelo menos pela via da Reconvenção.

Entretanto, face ao princípio da eventualidade, para a hipótese, pouco crível bem o sabemos, de o juízo optar pela conversão da estabilidade em indenização compensatória (art. 496 da CLT), requer, nestas circunstâncias, seja observado o seguinte:

- Indenização dobrada do período de estabilidade, parcelas vencidas e vincendas, acrescida dos reajustes e aumentos determinados por norma coletiva e regulamento interno no período estabilitário (art. 496, combinado com o art. 497, ambos da CLT);



- A indenização deverá contemplar o salário base, férias acrescidas de 50% conforme ACT, 13º salário, FGTS + 40%, média física das horas extras, Assistência Educacional do Empregado, Assistência Educacional do Dependente, Participação nos Lucros e Resultados, auxílio alimentação e Plano Médico e Odontológico.

### **12 – ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA**

---

O réu não tem condições de arcar com as custas processuais e honorários advocatícios sem prejuízo do sustento próprio e de seus familiares.

Faz jus, portanto, ao deferimento do benefício da assistência judiciária, com apoio na CRFB/88, art. 5º, LXXIV e nas Leis nº. 5.584/70, 1060/50, e art. 790, parágrafo 3º da CLT.

### **13. SEGREDO DE JUSTIÇA**

---

O réu requer de Vossa Excelência que determine o afastamento do segredo de justiça.

A autora é uma sociedade de economia mista integrante da administração pública indireta do Estado, sujeita, portanto, aos princípios constitucionais esculpidos no artigo 37 da Constituição da República, dentre os quais, destaca-se o princípio da transparência.

No entendimento da defesa, não existem documentos sigilosos ou de terceiros nestes autos que justifiquem a manutenção do segredo de justiça.

O réu foi afetado na sua moral, na sua honra, na sua privacidade e deve ter assegurado o seu direito de provar não apenas perante este MM Juízo, mas perante seus familiares, pares, amigos e a sociedade em geral, sendo que para tanto deverá mostrar os motivos sobre os quais está sendo acusado.

Sobre os ombros do réu foram depositados a confiança da maioria dos empregados da SCGÁS, para representá-los perante a Diretoria Executiva da Companhia e para todos os empregados da autora, principalmente estes, o



rêu deve explicações sobre tudo o que está acontecendo e mostrar até onde podem chegar aqueles que não sabem respeitar as ideias do seu próximo e que flertam rotineiramente com o autoritarismo e a prepotência.

#### **14. SUCUMBÊNCIA**

---

Improcedente ou extinta a ação, a autora deve ser condenada ao pagamento de honorários de sucumbência no percentual de 15% sobre o valor atualizado da causa.

#### **15. PEDIDO DE JUNTADA DE DOCUMENTOS, PELA AUTORA**

---

A defesa requer que a autora seja intimada para que juntar aos autos, sob pena de configuração e nulidade por cerceamento do direito de produção de prova, os seguintes documentos e/ou informações

15.1 - As cópias dos relatórios mensais de ponto, documentos assinados conjuntamente pelo empregado e sua chefia imediata, no período de setembro de 2018 a março de 2020, com a finalidade de comprovar o conhecimento pleno da jornada de trabalho do empregado por sua chefia imediata e Gerência de Recursos Humanos.

15.2 - As cópias dos logins de acesso dos empregados abaixo elencados, lotados nas salas que ficam no 5º andar da sede da SCGÁS, para a comprovação de que nas oportunidades em que o réu ingressou nas áreas diversas da sua lotação, ele sempre o fez na presença de colegas de trabalho que ali estavam originalmente lotados.

- Marcos Genehr – Assessor Jurídico.
- Carlos Eduardo Schmidt Vieira – Secretário Geral.



- José Augusto de Oliveira – Secretário Geral que sucedeu a Carlos Eduardo Schmidt Vieira.
- Samuel Bortoluzzi – Assessor de Relações Institucionais.
- Luciano Porto – Assessor Jurídico e Gerente de Gestão de Riscos.
- Karla Maria Serpa Zavaleta – Engenheira de Segurança do Trabalho
- Saul Claudino Júnior – Auditor.

## **16. CONCLUSÃO**

---

À luz das considerações expostas, o réu requer o recebimento da presente defesa, instruída com os seus anexos, que comprovam todas as alegações aqui apresentadas.

Requer, ainda, a produção de todos os meios de prova em direito admitidas, especialmente depoimento pessoal da autora, perícias, vistorias, inquirição de testemunhas e a juntada, até o final da instrução, caso necessário, dos documentos para comprovação das alegações.

Requer, de igual modo, o levantamento do sigilo de justiça, consoante fundamentação contida no título 13, acima.

Ao fim e ao cabo, requer o julgamento de improcedência das acusações apresentadas pela autora.

P. Deferimento

Florianópolis, SC, 04 de março de 2021.

DIVALDO LUIZ DE AMORIM  
OAB/SC 5625





**ANEXOS**

<b>Anexo 1.</b>	Cópia da sentença e acórdão proferidos nos autos da RT 08027-2006-032.12-00-2, já transitado em julgado, e cópia da sentença e acórdão proferidos na 0008198-82.2011.5.12.0001, que atualmente aguarda recurso de revista da SCGÁS junto ao TST.
<b>Anexo 2.</b>	Ordem de serviço firmada pelo empregado e a empregadora, em que constam as obrigações laborais do réu para com a SCGÁS.
<b>Anexo 3.</b>	Atestado médico de que o <u>réu Leandro Ribeiro Maciel</u> pertence ao Grupo de Risco Covid 19 – referendado pelo Comitê de Trabalho COVID 19, da SCGÁS.
<b>Anexo 4.</b>	<u>Avaliação de desempenho</u> do empregado Leandro Ribeiro Maciel, realizada pela SCGÁS no dia 23/04/2019 – <u>Melhor avaliação dentre todos os advogados.</u>
<b>Anexo 5.</b>	<u>Avaliação de desempenho destacada do empregado Leandro Ribeiro Maciel</u> , realizada pela Defensoria Pública do Estado, relativamente ao período de cessão.
<b>Anexo 6.</b>	Notas fiscais relativas ao Estacionamento utilizado pelo empregado Leandro Ribeiro Maciel, localizado no subsolo Centro Empresarial Hoepcke na Rua Antônio Luz nº 255, <u>mesmo local da sede da SCGÁS.</u>  <u>Período de abril a novembro de 2019</u> , com comprovação de que as notas fiscais faltantes foram solicitadas ao estacionamento e ainda não entregues, em face de longo decurso de tempo.
<b>Anexo 7.</b>	Cópia da Representação MPC-SC 1.3/2019.1, protocolada no Ministério Público junto ao Tribunal de Contas, firmada pelos empregados <u>Leandro Ribeiro Maciel</u> , na condição de <b>empregado advogado</b> e Valdete Aparecida Andrett, na condição de <u>empregada Analista de Controladoria</u> , em face dos administradores, por <u>descumprimentos de normas e legislação aplicável</u> , em que eles solicitam a adoção de providências.
<b>Anexo 8.</b>	Cópia da Recomendação expedida pelo MPC-SC 1.3/2019.1, <u>acatando a representação</u> , para que a Junta Comercial promovesse a sustação do registro



	do estatuto da SCGÁS. <u>Não houve recurso da SCGÁS e esse estatuto foi definitivamente rejeitado.</u>
<b>Anexo 9.</b>	Cópia da Petição inicial da Denúncia DEN 19-00614135, firmada pela Intersindical da SCGÁS, perante o TCE/SC, em face do Diretor Presidente da SCGÁS e Conselheiros.
<b>Anexo 10.</b>	Cópia da Decisão singular proferida pelo <u>Pleno do TCE nos autos do DEN 19-00614135, determinando que a SCGÁS promovesse a ratificação do processo eleitoral que elegeu o empregado Leandro Ribeiro Maciel e sua colega, Valdete Aparecida Andrett, a indicação para os cargos de Diretor e Conselheira de Administração, respectivamente.</u>
<b>Anexo 11.</b>	Cópia da petição inicial do MS 5012711-73.2019.8.24.0023, impetrado por Leandro Ribeiro Maciel e sua colega, Valdete Aparecida Andrett, em face do Diretor Presidente da SCGÁS, Willian Anderson Lehmkuhl.
<b>Anexo 12.</b>	Cópia da decisão que concedeu parcialmente a tutela nos autos do Mandado de Segurança referido no item anexo anterior - MS 5012711-73.2019.8.24.0023, determinando a <u>suspensão dos processos eleitorais instaurados pela SCGÁS</u> , devido a ilegalidades.
<b>Anexo 13.</b>	Cópia da decisão proferida pelo Tribunal de Justiça de Santa Catarina, nos autos do Agravo de Instrumento 5001463-48.2020.8.24.0000, negando à SCGÁS o pedido para que os processos eleitorais continuassem tramitando.  +  Cópia da petição que comunicou ato atentatório contra a dignidade da justiça - MS 5012711-73.2019.8.24.0023, por parte do Diretor Presidente da SCGÁS.
<b>Anexo 14.</b>	Cópia da Sentença de improcedência do MS 5012711-73.2019.8.24.0023.
<b>Anexo 15.</b>	Cópia da petição inicial da Tutela Antecipada Antecedente n° 5036370-49.2020.8.24.0000, ajuizada por Leandro Ribeiro Maciel e sua colega, Valdete Aparecida Andrett, em face do Diretor Presidente da SCGÁS, Willian Anderson Lehmkuhl.
<b>Anexo 16.</b>	Cópia da decisão judicial monocrática proferida na pelo Tribunal de Justiça na Tutela Antecipada



	Antecedente 5036370-49.2020.8.24.0000, em que o TJSC <u>determinou a suspensão dos novos processos eleitorais instaurados pela SCGÁS</u> , em face de existirem exigências ilegais para a inscrição dos candidatos, o que afastaria os impetrantes de concorrerem, mais a sentença proferida nos autos 5012711-73.2019.8.24.0023, em face da qual foi proferida a tutela cautelar antecedente em favor dos impetrantes, sendo um deles o ora réu Leandro Ribeiro Maciel.
<b>Anexo 17.</b>	Cópia do parecer da <i>Procuradoria Geral de Justiça</i> nos autos da Tutela Antecipada Antecedente 5036370-49.2020.8.24.0000, <b>opinando pela ilegalidade dos editais da SCGÁS, de acordo com os pedidos dos autores Leandro e Valdete.</b>
<b>Anexo 18.</b>	E-mail em que o réu Leandro Ribeiro Maciel, constatando o erro na data da alta médica do INSS, que ao invés de 7 dias havia lhe concedido 30 dias, comunicou à gerência de recursos humanos da SCGÁS que estava adotando as providências para requerer a alta voluntária.
<b>Anexo 19.</b>	Cópia da minuta de <b>memorando institucional</b> contendo pedido de licença não remunerada que o empregado Leandro Ribeiro Maciel alcançou à sua colega Kelly Vasques, para que fosse encaminhado à Diretoria Executiva, que a autora deixou de juntar no Marcador 44, fls. 469-470.
<b>Anexo 20.</b>	E-mail encaminhado ao Coordenador de Licitações, para que informasse sobre a contratação de empresa de perícias para a investigação de empregados.
<b>Anexo 21.</b>	Cópia das mensagens de e-mails trocadas sobre o processo administrativo de Dispensa de Licitação - DL 083-19.
<b>Anexo 22.</b>	Cópia do encaminhamento feito pelo réu à Diretoria Executiva sobre a existência de casos de <b>assédio sexuais noticiados ao empregado Leandro Ribeiro Maciel, por suas colegas da empresa.</b>
<b>Anexo 23.</b>	Cópia do expediente memorando MM-ASJUR-001-20, partes 1 e 2, em que o empregado réu relata à sua chefia e diretores sobre a ilegalidade das contratações de advogados externos pretendida pelo Assessor Jurídico Marcos Genehr, para a defesa da SCGÁS nos autos de uma ACP 5003589-88.2019.4.04.7213, em trâmite na Justiça Federal



	de Santa Catarina. O anexo, na parte 2, contém parecer do Ministério Público de Santa Catarina, que, em 03.02.2020, nos autos da ACP 0901308-75.2016.8.24.0023, ajuizada contra os gestores da SCGÁS, requereu a procedência da ação e condenação dos diretores, em decorrência de ter apurado ilegalidades nas contratações de advogados.
<b>Anexo 24.</b>	Cópia de e-mail encaminhado pelo réu Leandro Ribeiro Maciel aos Diretores, narrando fatos ofensivos praticados pelo Assessor de Comunicação e assédio deste à uma colega de trabalho, que chorou na frente da mesa do empregado réu.
<b>Anexo 25.</b>	Cópia de mensagem encaminhada pelo réu Leandro Maciel à chefia imediata, Juliana Azevedo Pfau, com as mensagens que comprovam os erros cometidos pelo Assessor Jurídico que lhe antecedeu, Dr. Marcos Genehr, <u>apurados em reunião administrativa que contou com a unanimidade dos membros da Assessoria Jurídica</u> , inclusive da própria advogada Juliana.
<b>Anexo 26.</b>	Cópia de e-mail encaminhada pelo presidente do Sindalex ao jornalista Marcelo Lula, do programa SC em Pauta.
<b>Anexo 27.</b>	Cópia da advertência escrita passada ao réu pelo Diretor Presidente, em 06/08/2020.
<b>Anexo 28.</b>	Cópia da manifestação do réu, encaminhada à Comissão Eleitoral – 27.11.2019.
<b>Anexo 29.</b>	Cópia da determinação de punição de advertência escrita ao réu Leandro Ribeiro Maciel, passada pelo Diretor Presidente à Gerência de Recursos Humanos.
<b>Anexo 30.</b>	Cópia de e-mail encaminhada pelo presidente do Sindalex ao jornalista para o jornalista Moacir Pereira.
<b>Anexo 31.</b>	Cópia do e-mail encaminhado à Assessora Jurídica, diretores da SCGÁS, Sindalex, Presidente da Intersindical, OAB e analista de controladoria, Valdete Aparecida Andrett, externando a posição do réu acerca da perseguição que estava sofrendo na empresa.
<b>Anexo 32.</b>	Mensagem de e-mail encaminhada pelo presidente do Sindalex, Carlos Antônio Carvalho Metzler, ao SC em Pauta.



<b>Anexo 33.</b>	Manifestação do réu, em Rede Social, em que suscita as inúmeras coincidências nas contratações escritórios e pessoas a esses ligadas, inclusive par integrar a Diretoria da CELESC.
<b>Anexo 34.</b>	Mensagem de e-mail encaminhada pelo presidente do Sindalex, Carlos Antônio Carvalho Metzler, ao jornalista Paulo Alceu
<b>Anexo 35.</b>	Documento titulado Carta aos Catarinenses, firmado pelo Diretor Presidente da SCGÁS na defesa do Governador do Estado. Na acusação do Governador, estava o advogado réu, que atuava apenas nos horários compatibilizados com a sua jornada na SCGÁS, que durante a pandemia deixou de ser cobrada
<b>Anexo 36.</b>	Cópia da manifestação do réu Leandro Ribeiro Maciel, na representação que sua chefe Juliana Azevedo Pfau ingressou na OAB/SC – Processo 667/2020 – tendo por fundamento os idênticos fatos descritos neste IAFG, relativos à punição que advogada Juliana aplicou ao requerente, pelo fato deste ter dado entrevista sobre tema jurídico a programa jornalístico – segundo ela, sem a sua autorização, mesmo estando o réu não sujeito à jornada de trabalho.
<b>Anexo 37.</b>	Cópia de postagem do Diretor Presidente no Instagram, em que o Governador do Estado convoca carreata na sua defesa, em processo no qual o réu Leandro Ribeiro Maciel é coautor – impeachment do Governador e da Vice.
<b>Anexo 38.</b>	E-mail da chefe do réu Leandro, em que a sua chefe Juliana Azevedo Pfau encaminha ao grupo de advogados da SCGÁS, no dia 14.10.2020, arquivos compartilhados através do Google Drive, situação essa evidenciadora de que após a pandemia, em home office, tais mídias continuaram sendo permitidas.
<b>Anexo 39.</b>	Ata da Diretoria do Sindalex, de 22.10.2020, em que a Diretoria nega o pedido de renúncia do réu Leandro Ribeiro Maciel ao cargo de Diretor Financeiro da entidade, devido a mesma não ser fruto da sua manifestação de vontade, mas, isso sim, decorrente de uma condição exigida da empresa para que ele pudesse concorrer novamente ao cargo de Diretor de Logística da SCGÁS. No dia 27.10.2020, o TJSC, a



	pedido do réu e sua colega Valdete, suspendeu esse novo processo eleitoral.
<b>Anexo 40.</b>	Cópia da mensagem encaminhada pelo réu ao Diretor Presidente da SCGÁS para explicar sobre a impossibilidade de se proceder à reunião naquele dia, em face de atestado médico com recomendação de repouso. Houve insistência do Diretor e desrespeito ao estado de saúde do réu ao querer que este participasse de uma reunião por videoconferência, mesmo já tendo recebido o atestado médico.
<b>Anexo 41.</b>	Cópia do e-mail da Comissão Eleitoral ao empregado Leandro Ribeiro Maciel, comunicando sobre o indeferimento da sua inscrição no “novo processo eleitoral para a escolha do representante dos empregados para a Diretoria Executiva da Companhia”.
<b>Anexo 42.</b>	Relação de matérias colacionadas da imprensa catarinense sobre as opiniões políticas do réu e da retaliação sofrida no seu trabalho.
<b>Anexo 43.</b>	Mensagem de resposta do réu Leandro Ribeiro Maciel falando sobre a responsabilidade do advogado parecerista e que se os documentos submetidos a parecer continuassem a vir desacompanhados do correspondente processo, os pareceres não poderiam mais ser elaborados e que tal circunstância passaria a ser certificada, situação a denotar e elevado grau de responsabilidade e zelo do empregado réu. Anexo com 4 folhas de mensagens.
<b>Anexo 44.</b>	Cópia da mensagem de e-mail encaminhada pelo réu Leandro Ribeiro Maciel a sua chefe, advogada Juliana Azedo Pfau, em que ele ratificou o posicionamento jurídico contido no e-mail anterior – Anexo 44, acima, esclarecendo que não existe qualquer insatisfação, mas, isso sim, apontamentos de não conformidade legal, por estarem enviando cópias de documentos por e-mail para parecer enquanto deveriam estar submetendo os “processos” na íntegra. O réu esclarece respeitar posições contrárias, mas mantém as restrições apontadas.
<b>Anexo 45.</b>	Cópia do E-mail encaminhado à chefia sobre a irregularidade de tramitação dos processos “digitais” da empresa e o atraso da empresa quanto ao cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados.



<b>Anexo 46.</b>	O réu Leandro Ribeiro Maciel, através de mensagem de e-mail, comunica SCGÁS sobre decisão judicial que suspendeu novamente o processo eleitoral, em decorrência de ação ajuizado pelo réu.
<b>Anexo 47.</b>	Cópia das autorizações de ingresso do empregado Leandro Ribeiro Maciel na SCGÁS, após o início da pandemia de COVID-19.
<b>Anexo 48.</b>	Cópia das fotos da estação de trabalho do empregado Leandro Ribeiro Maciel, na sua residência, em dias distintos, demonstrando que ele não se utiliza do computador da SCGÁS para as suas tarefas pessoais.
<b>Anexo 49.</b>	Cópia do histórico completo das mensagens de WhatsApp, de 2018 a 2019.
<b>Anexo 50.</b>	Fotos das eleições realizadas no dia 19/12/2018, na SCGÁS, em que os empregados da SCGÁS elegeram Leandro Ribeiro Maciel para representá-los perante a Diretoria Executiva da Companhia.
<b>Anexo 51.</b>	Certificado do curso de capacitação para gestores de empresas públicas e sociedade de economia mista, cursado na Fundação ENA - Escola de Governo.
<b>Anexo 52.</b>	Cópia do Parecer ASJUR-170-18 - Plano de fidelidade, cuja realização demandou contatos no Tribunal de Contas do Estado.
<b>Anexo 53.</b>	Cópia do recurso do empregado Leandro Ribeiro Maciel em face do relatório da OAB, em representação da sua lavra, relativamente ao relatório contido no Marcador 47, fls. 474-483.
<b>Anexo 54.</b>	Declaração médica, de 20.01.2021, fornecida pelo Psiquiatra Gustavo Adolfo Matos, CRM 8960-SC.
<b>Anexo 55.</b>	Cópia de representação intentada pela chefe do réu, Juliana Azevedo Pfau, perante a OAB/SC.
<b>Anexo 56.</b>	Cópia da ação de indenização por danos morais 5016246-39.2021.8.24.0023, ajuizada por Juliana em face do empregado réu.
<b>Anexo 57.</b>	Fotos do evento de final de ano da SCGÁS, com entrega de medalha de 10 anos ao empregado réu, comprovando que no dia 14.12.2018 não houve expediente na sede da Companhia.



<b>Anexo 58.</b>	Páginas selecionadas do processo de tomada de contas especial RLA 15-00328976, em que o empregado réu defende os atos da gestão de que participou como Consultor Jurídico da Defensoria Pública do Estado, em regime de cessão pela SCGÁS, a pedido do então Governador do Estado, Raimundo Colombo.
<b>Anexo 59.</b>	Cópia dos documentos de eleição e posse do réu para o mandato de dirigente sindical para a gestão 2020-2023
<b>Anexo 60.</b>	Calendário eleitoral da SCGÁS, relativo ao ano de 2019, suspenso por decisão judicial proferida em MS impetrado pelo empregado réu Leandro Ribeiro Maciel e sua colega, a Analista de Controladoria Valdete Aparecida Andrett
<b>Anexo 61.</b>	Calendário eleitoral da SCGÁS, relativo ao ano de 2019, suspenso por decisão judicial proferida em MS impetrado pelo empregado réu Leandro Ribeiro Maciel e sua colega, a Analista de Controladoria Valdete Aparecida Andrett.
<b>Anexo 62.</b>	Currículo profissional do réu.
<b>Anexo 63.</b>	Cópia do registro do réu como atirador desportivo, junto ao Exército Brasileiro.
<b>Anexo 64.</b>	Cópia do Acordo Coletivo de Trabalho 2020-2021, celebrado entre a SCGÁS e Intersindical, com a assinatura do SINDALEX.
<b>Anexo 65.</b>	Cópia do PCS 2012 – vigente.





**DIVALDO LUIZ DE AMORIM & ADVOGADOS ASSOCIADOS  
ADVOCACIA TRABALHISTA**

Rua Esteves Junior, nº 366, Ed. Royal Tower, sala 305, Centro, Florianópolis, SC, CEP  
88.015-130, Fone: (48) 3028 9063 – E-mail: [escritorio@advdivaldo.com.br](mailto:escritorio@advdivaldo.com.br)

EXMO. SR. DR. JUIZ DA 7ª VARA DO TRABALHO DE  
FLORIANÓPOLIS/SC

**PEDIDO DE TUTELA DE URGÊNCIA**

**IAFG nº 0000889-81.2020.5.12.0037**

LEANDRO RIBEIRO MACIEL, brasileiro, casado, advogado empregado público concursado, portador da CI n.º 3.950.589, SSP/SC e do CPF/MF n.º 620.282.190-68, da CTPS n.º 82335 série 00025-RS, PIS número 1233785461.4, residente e domiciliado na Estrada Cristóvão Machado de Campos n.º 1341, Bairro Vargem Grande, Florianópolis, SC, CEP 88052-600, por um de seus procuradores, vem, respeitosamente a honrosa presença de Vossa Excelência, nos autos em epígrafe, apresentar **RECONVENÇÃO**, cumulada com **PEDIDO DE TUTELA DE URGÊNCIA**, indicando com reconvinda, a COMPANHIA DE GÁS DE SANTA CATARINA – SCGÁS, sociedade de economia mista estadual, CNPJ n.º 86 864 543 0001 72, com sede na Rua Antônio Luz, n.º. 255, Centro, Florianópolis, SC, pelas seguintes fatos e fundamentos.

**1. CONTRATO DE TRABALHO**

O reconvinte foi admitido pela ré em 19.02.2008 através do concurso público, para o cargo de Analista Jurídico Sênior, transformado em Analista de Processos Organizacionais – Advogado, com o contrato de trabalho ainda em vigor, porém suspenso desde 17.11.2020.

Sua lotação é a Assessoria Jurídica da reconvinda,



onde percebe remuneração bruta de aproximadamente R\$ 15.400,00 (quinze mil e quatrocentos reais)

Durante o período laboral, o autor esteve cedido para a Defensoria Pública do Estado, onde ocupou cargo o Chefe da Consultoria Jurídica, no período de 05 de dezembro de 2012 a 05 de dezembro de 2016.

Após, foi cedido para o CIASC, onde ocupou o cargo de Assessor de Governança Corporativa daquela instituição, tendo recebido a qualificação habilitatória para a gestão de empresa públicas e sociedades de economia mista, exigência legal da Lei 13.303/2016, na primeira turma capacitada pela Fundação Escola de Governo – ENA. (**Anexo 51** da contestação).

Retornou da cessão ao CIASC no mês de setembro de 2018, onde permaneceu até a data da suspensão do contrato de trabalho.

## **2. O MANDATO SINDICAL E A REINTEGRAÇÃO LIMINAR**

---

Em 04.12.2020 o reconvinde teve a candidatura registrada para o cargo de “Diretor de Finanças” nas eleições que seriam em breve realizadas no Sindicato dos Advogados do Estado de Santa Catarina - SINDALEX, sendo o fato devidamente comunicado ao empregador, mediante protocolo. (*Anexo 59* da contestação).

Na sequência, após a realização do pleito, a empresa foi comunicada da eleição e posse para um mandato de três anos, com início em 27.12.2020 e término em 26.12.2023. (*Anexo 59* da contestação).

Eleito para cargo de representação sindical, o reconvinde é detentor de estabilidade no emprego até um ano após o término do mandato (27.12.2024), nos termos do art. 8º, VIII da CF/88 e § 3º, do art. 543 da CLT.



Portanto, o óbice ao despedimento já existente ao tempo do ajuizamento do IAGF ocorrido em 14.12.2020, foi ampliado do ponto de vista temporal, circunstância que confere ao juízo, na forma do art. 659, IX da CLT, a faculdade de *“conceder medida liminar até decisão final do processo, em reclamações trabalhistas que visem reintegrar no emprego dirigente sindical afastado, suspenso ou dispensado pelo empregador.”*

### 2.1. Tutela de Urgência e Evidência

Além da disposição específica do art. 659, IX, da CLT, o reconvinte pretende enfatizar o seguinte.

Quando em vigor o CPC de 1973, o deferimento da tutela antecipada pressupunha a existência da prova inequívoca, ou seja, perceptível de imediato diante da análise dos elementos de convicção apresentados pela parte, além de demonstrar o fundado receio de dano irreparável.

O novo Código de Processo Civil estabelece que, para concessão da tutela de evidência e urgência, o magistrado, ao apreciar tal pedido, deve fazê-lo em nível de cognição sumária, atentando para dois requisitos: a probabilidade e o perigo de dano ou o risco (art. 300, caput).

As tutelas provisórias são o gênero, dos quais derivam duas espécies: (1) tutela provisória de urgência e (2) tutela provisória da evidência. Uma, exige urgência e a outra, evidência.

A tutela de urgência exige demonstração de probabilidade do direito e perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo (artigo 300). A tutela da evidência independe de tais requisitos, porque visa assegurar, por antecipação, o direito material postulado (art. 311).



No caso em tela, estão presentes, no pensar do reconvinte, os requisitos para o deferimento da tutela de urgência, além de configurada a evidência.

A evidência decorre do afastamento de empregado detentor de mandato sindical, sem adoção de processo administrativo prévio, com direito à ampla defesa, conforme previsão em normas internas da empresa.

Para além disso, os atos reputados como faltosos, não apurados em regular processo administrativo, foram veementemente refutados com as provas materiais anexadas com a contestação.

A urgência se faz presente na medida em que o reconvinte tem compromissos com a categoria profissional que representa, exigindo desse juízo, providências que assegurem o imediato retorno ao trabalho.

Embora a reconvinda tenha assegurado o pagamento de salários durante o afastamento para responder ao IAFG, o reconvinte não se sente à vontade em receber a remuneração, sem a contraprestação dos serviços.

Veja-se, ainda, que a reintegração beneficiará o empregador, já que poderá contar com a contraprestação dos serviços até a conclusão do IAFG.

Considere-se, outrossim, que o retorno ao trabalho não criará embaraços ou atrapalhará o andamento do presente inquérito.

Também com a volta imediata ao trabalho, o juízo evitará que a SCGÁS se utilize do afastamento do reconvinte para impedir que ele tome posse como Diretor Executivo, para o qual foi eleito e cujo processo aguarda decisão pela Justiça Estadual, o que deve ocorrer em data breve.



A suspensão, por se tratar de medida facultativa do empregador, não se justifica no presente caso, servindo unicamente como forma “*banimento*” dos quadros durante a tramitação do IAFG.

A situação fática e jurídica, inquestionavelmente, é favorável ao reconvinte, mas se o reconhecimento de retorno ao trabalho apenas ao final do processo, por certo, não evitará a lesão grave e irreparável causada à categoria profissional e seus colegas de trabalho.

Requer, portanto, em sede de tutela de urgência, se digne o juízo deferir a imediata reintegração no emprego, com as garantias a seguir enumeradas entre o período de afastamento (17.11.2020) até o efetivo retorno ao trabalho, parcelas vencidas e vincendas:

a) o pagamento salários, 13º salário, férias acrescidas de 50% (nos termos do ACT), recolhimento do FGTS, média física das horas extras, Assistência Educacional do Empregado, Assistência Educacional do Dependente, Participação nos Lucros e Resultados, vale alimentação, vantagens previstas no ACT 2019-2021 (**Anexo 64** da contestação).

b) o reconhecimento do direito às progressões funcionais por antiguidade e merecimento previstas em norma internas durante o período de afastamento, esta última, independentemente de avaliações funcionais (Plano de Cargos e Salários, **Anexo 65**),

c) as vantagens previstas nos Acordos e Convenções Coletivas aplicáveis ao contrato de trabalho, ajustadas durante o período de afastamento, conforme se apurar em liquidação;



d) a manutenção do plano de saúde e plano odontológico com a mesma cobertura existente antes da suspensão contratual

e) o recolhimento das contribuições previdenciárias (cota patronal e do empregado) no período de afastamento, incidentes sobre os créditos trabalhistas deferidos que deverão ser arcados integralmente pelo empregador, pois sua omissão no desconto e recolhimento das parcelas nas épocas próprias, atrai a incidência da regra escultada no § 5º, do art. 33, da Lei nº 8.212/91.

f) sucessivamente, na hipótese desse juízo entender que a cota parte do empregado deve ser deduzida de seus créditos, pretende, no mínimo, que a responsabilidade por eventuais acréscimos incidentes sobre a cota do empregado (selic e multa), seja atribuída ao empregador, responsável único pela mora.

g) a manutenção do Plano de Previdência Privada, inclusive com a mesma matrícula, e recolhimento das contribuições em favor da referida entidade (cota patronal e do empregado), desde suspensão até a efetiva reintegração, sem qualquer ônus para o empregado;

h) sucessivamente, pretende que os valores a serem vertidos pelo empregado em favor da Previdência Privada no período de afastamento, fiquem circunscritos àqueles ordinariamente efetuados na vigência do contrato, devendo o empregador arcar, além de sua cota parte, com todos os acréscimos necessários para recomposição da reserva matemática e contribuições extraordinárias contempladas no Plano de Benefícios.

Deferida a reintegração, requer seja fixada *astreintes* diária no valor a ser arbitrado pelo juízo, equivalente a 10% da



remuneração, na hipótese de descumprimento de quaisquer dos termos da ordem judicial.

### **2.2. Primeiro pedido sucessivo**

Caso o juízo entenda que o autor deve permanecer afastado (suspensão) até o final do presente IAFG, requer, sucessivamente, a CONCESSÃO DE LIMINAR para determinar a manutenção do pagamento dos salários todas as demais vantagens legais e convencionais no período de afastamento, que compreende o salário mensal, ticket alimentação, auxílio-educação para si e dependente, participação nos lucros, plano de saúde Unimed, Plano Odontológico, reajustes e aumentos convencionais, promoções funcionais previstas no Plano de Cargos, demais vantagens com se em atividade estivesse, até o conclusão final do feito, parcelas vencidas e vincendas.

### **2.3. Pedido sucessivo à reintegração**

Se esse juízo, por seu livre convencimento entender que o reconvinte não faz jus à reintegração no emprego – prognóstico pouco crível – ainda assim, o comportamento patronal exige reparação adequada.

Nesta perspectiva processual, se o juízo optar pela indenização compensatória do período estável, por coerência, deverá afastar a justa causa e condenar a reconvinte ao pagamento das parcelas rescisórias compatíveis com a demissão imotivada, que compreende:

a) indenização dobrada do período de estabilidade, acrescida dos reajustes e aumentos determinados por norma coletiva e regulamento interno no período estável, inclusive promoções por mérito e antiguidade que lhe seriam devidas, independentemente de avaliações funcionais (art. 496, combinado com o art. 497, ambos da CLT);

- b) a indenização deverá contemplar o salário base, férias acrescidas de 50% (nos termos do ACT), 13º salário, FGTS + 40%, média física das horas extras, Assistência Educacional do Empregado, Assistência Educacional do Dependente, Participação nos Lucros e Resultados, auxílio alimentação (vantagens previstas no ACT),
- c) aviso prévio de 69 dias e sua integração ao tempo de serviço para todos os efeitos legais, especialmente para fins de anotação na CTPS (OJ nº 82, da SBDI-1), 02/12 de férias acrescidas de 1/3 e 2/12 de natalinas;
- d) férias vencidas do período aquisitivo 2019-2020 e 2020/2021, acrescidas de 50% conforme ACT;
- e) férias proporcionais – 02/12 + 50% conforme ACT;
- f) gratificação natalina proporcionais 2021 – 04/12;
- g) indenização do seguro-desemprego;
- h) FGTS + 40% sobre o saldo da conta vinculada e demais parcelas salariais contempladas no TRCT;

### 3. NULIDADE DA PUNIÇÃO

---

Os fatos foram razoavelmente expostos na contestação do IAFG (item 9.5). Eis um breve resumo.

Inicialmente, o reconvinte foi punido em 04.08.2020 com “*advertência verbal*” aplicada por sua chefe imediata, a advogada Juliana Azevedo Pfau, em razão da participação no programa “SC EM PAUTA”, onde teceu comentários sobre o processo de *impeachment* do Governador Carlos Moisés. Link da entrevista: <https://youtu.be/fcQRvcdBaCs>



Após apresentação de defesa escrita a sua chefe revogou a punição em 06.08.2020. Entretanto, o final do mesmo dia, o reconvinte foi surpreendido com nova punição, desta feita, aplicada por recomendação do Diretor Presidente, Willian Anderson Lehmkuh.

O argumento do diretor presidente para aplicação de “*advertência escrita*” ocorreu porque o reconvinte teria efetuado “*acusações inverídicas e ameaças*”, *expondo a imagem da empresa a pessoas estranhas à Companhia*”.

A punição alvitrada pelo Diretor Presidente foi imediatamente aplicada, sem passar pelo Comitê de Ética e Integridade.

Com efeito, a SCGÁS possui normatização interna denominada “*CÓDIGO DE CONDUCTA E INTEGRIDADE*”, utilizado pela área de Recursos Humanos para fins de aplicação de penalidades Marcador (M19, fls. 111 e seguintes).

A apuração das infrações deve ser efetuada pelo Comitê de Conduta e Integridade, constituído por três empregados com mandato de três anos (§ 2º, do art. 29), assegurando-se ao indiciado o contraditório e ampla defesa (alínea “b”, § 1º, art. 29). Na sequência, o art. 30 dessa norma interna, prevê as sanções aplicáveis aos empregados transgressores, reafirmando o direito ao contraditório e ampla defesa.

Portanto, havendo norma *interna corporis* que estabelece regras para aplicação de punições, não cabe ao presidente, a seu talante, determinar a aplicação de penalidades, como ocorreu no caso em tela, sem exame pelo Comitê.

Nula, portanto, a punição aplicada sob essa perspectiva.



Por outro lado, a motivação soerguida pela empresa para aplicação da punição, com todas as vênias, é insubsistente.

O reconvinte foi punido, porque teria efetuado “*acusações inverídicas e ameaças*”, além de expor a “*imagem da empresa a pessoas estranhas*” (anexo 29).

O reconvinte não efetuou acusações, ameaças e tampouco expôs a imagem da empresa.

Quanto a suposta exposição da empresa deve ser esclarecido que o Presidente do Sindalex, Dr. Carlos Antônio Carvalho Metzler, encaminhou o caso ao conhecimento da imprensa e da Assembleia Legislativa (Anexos 30, 32, 34), ante a constatação de vários indícios de perseguição pessoal e discriminação política, pois era de pleno conhecimento da autora que o réu era um dos coautores do pedido de *impeachment* do Governador do Estado, agindo nesta condição, por ser dirigente sindical e também representante eleito dos empregados para atuar junto a Diretoria Executiva da estatal.

Noutro giro, a defesa que o reconvindo apresentou na instância administrativa quanto à punição que fora aplicada por sua chefia imediata foi redigida dentro de limites razoáveis e, por isso, não constitui comportamento passível de punição, porque corporifica o exercício regular do direito de quem está sendo acusado.

Da leitura da defesa apresentada pelo reconvindo juntada com a contestação do IAFG no Anexo 31, é possível inferir que não houve ofensas, ameaças ou abusos, tendo efetuado a exposição das matérias de direito, além registrar o drama íntimo por ser submetido a experiência persecutória tão pungente, deixando aflorar pesares na alma.

O reconvindo não tem dúvidas de que a sanha persecutória da SCGÁS, além dos episódios já mencionados na



defesa do IAFG, também está conectada com o *impeachment* do Governador Carlos Moisés e da Vice-Governadora Daniela Reinert.

Afinal, é cediço que ele foi um dos autores intelectuais do pedido de *impeachment* que envolve a isonomia entre Procuradores do Estado e Procuradores da Assembleia Legislativa (**Anexo 42** da contestação do IAFG).

O réu não exerce função de chefia na administração pública estadual e, portanto, não possui impedimento para advogar na defesa do erário contra o Governo ou Governador do Estado, ainda mais *pro bono*.

Até então, o réu sempre foi respeitado por suas convicções políticas e opiniões, mas a punição levada a efeito por recomendação do presidente da empresa revela que os administradores da SGGÁS não conseguem conviver com ideias políticas contrárias, pois a entrevista sobre *impeachment* no programa “SC EM PAUTA”, ao que transparece, desencadeou uma série de medidas visando banir o reconvinte dos quadros da Companhia.

Ao mesmo tempo em que não houve respeito às convicções políticas divergentes, os gestores da Companhia, na época do *impeachment*, defendiam de forma entusiástica o Governador Carlos Moisés.

Veja-se um *print* do Instagram do Presidente da SCGÁS, Willian Anderson Lehmkuhl que convoca os seus seguidores para a “*Carreata da Verdade*”, que ocorreria no dia 23 de setembro de 2020, dedicada à defesa do Governador.





Em outros dizeres, os diretores e ocupantes de cargos gratificados na SCGÁS, podem manifestar livremente suas convicções e simpatias políticas sem receio de punições, mas, no caso do reconvinte, esse comportamento é apontado como “criminoso”.

Do que foi posto, restou claro que a punição foi manifestamente persecutória e por isso, não pode contar com o sopro permissivo dessa Justiça Especializada.

Portanto, imperioso requerer ao juízo se digne reconhecer a nulidade da punição aplicada em 06.08.2020, correspondente a “advertência escrita” e, como decorrência, determinar a exclusão da penalidade dos registros e assentos



funcionais do reconvinte, para que não lhe prejudiquem em futuras avaliações funcionais, com impactos nas promoções funcionais previstas no Plano de Cargos e Salários da empresa.

#### **4. DANO E ASSÉDIO MORAL**

---

As questões adiante alinhadas, sob a ótica do reconvinte, configuram dano e abalo moral.

##### **4.1. O Ajuizamento do IAFG**

O episódio que culminou com o ajuizamento do IAFG e afastamento de suas funções foi muito constrangedor para o reconvinte.

A imediata repercussão nos meios jurídicos, políticos e sindicais, através das redes sociais, na mídia (rádio, TV e Jornais) das atrocidades e despautérios cometidos pela atual gestão da SCGÁS em relação ao reconvinte foi bastante difundida, como revelam os documentos anexos (**Anexo 42** da contestação do IAFG).

Além da iminência de perder o emprego conquistado à duras penas pela salutar via do concurso público, o reconvinte foi acusado levemente da prática de atos faltosos, imputações gravíssimas para um advogado dedicado e zeloso, com mais de 13 anos de serviço prestados à Companhia, sem máculas ou registros negativos em sua ficha funcional, tendo ocupado cargos de relevância não apenas na SCGÁS, mas na Defensoria Pública do Estado, como Consultor Jurídico de 05.12.2012 a 05.12.2016 (Chefe do Jurídico Administrativo da instituição) e no Centro de Informática e Automação do Estado de Santa Catarina - CIASC, como Assessor de Governança Corporativa, de 06.12.2016 a 30.09.2018, de acordo com o currículo constante do Anexo 62, juntado à inicial do IAFG, que indica inclusive as publicações nos Diários Oficiais respectivos.



Porque atribuir-lhe condutas inadequadas quando, sabidamente, todos os seus atos e atitudes foram pautados pela legalidade, moralidade e ética?

As ignominiosas acusações não passam de um delírio e por isso, a atitude de suspender o contrato com o ajuizamento do IAFG, além configurar abuso do direito potestativo, revela-se, também atentatório contra a dignidade humana.

O reconvinte percebeu, melancolicamente, que a intenção única do empregador era de se livrar da sua incômoda presença, forjando e insinuando comportamentos inadequados, lançando-a ao desemprego, envolvendo-o num invencível turbilhão de desventuras, gerando aflições e aterrorizantes sofrimentos de dor, revolta e mágoa, no que tais sentimentos apresentam de mais ríspido e confrangedor.

A desprezível conduta empresarial, naturalmente, não pode e nem deve ficar impune.

Acusado injustamente de condutas reprováveis, o reconvinte viu se frustrarem as justas aspirações de manutenção do seu emprego, ascensão funcional e a busca de melhores dias na sua vida profissional, forjada, sempre, na dureza dos esforços hercúleos pela busca do pão de cada dia, contribuindo para que eclodisse o vírus do desânimo a lhe corroer os impulsos e as ações, a determinar que sentisse, no recôndito do seu ser, os intraduzíveis efeitos negativos desse ataque, enredando-o em um círculo férreo de irremediáveis frustrações.

A reconvida, por seus prepostos, deve pautar sua conduta na conformidade de princípios éticos, procedendo com sinceridade, honestidade, lhanza, sendo-lhe interdito qualquer comportamento astucioso, revanchista, eivado de malícia.

As tropelias e desazadas atitudes dos gestores da



SCGÁS em relação ao reconvinte, apontam para um quadro de assédio moral sem precedentes na empresa, gerando desabridas angústias, deflagrando um quadro patológico grave, pois as feridas emocionais abertas ainda persistiam sem cicatrização.

#### 4.2. O quantum a indenizar

O *jus variandi* do empregador não pode ser potencializado a ponto de se colocar em plano secundário, a dignidade, a honra, a idoneidade moral, higidez física e mental do empregado, como se a ordem jurídica agasalhasse a prática do achincalhe como um direito absoluto. Não mesmo!

O reconvinte não pretende mercantilizar a sua honra e dignidade, porém, diante de tantas e ubérrimas situações constrangedoras e humilhantes que foi submetido, é certo que a conduta do seu empregador não pode ficar impune.

O potencial econômico da reconvinda é inegável, sendo certo que essa extraordinária performance se deve, em boa medida, à competência e o esforço de todo seu quadro funcional.

Por tudo quanto se disse e levando-se em consideração a intensidade do sofrimento e da humilhação, a dificuldade de superação psicológica do evento danoso, os reflexos pessoais, familiares e sociais das falsas acusações e a repercussão dos fatos perante a comunidade em geral, redes sociais e imprensa, permite o enquadramento da conduta patronal como de **natureza gravíssima**, o que autoriza a indenização por dano moral, a ser arbitrada por esse juízo até o limite de 50 (cinquenta) vezes o salário contratual.

Neste quadro, requer ao juízo se digne fixar o valor da indenização, balizando-se pelos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, compatibilizando-os com a gravidade dos danos impingidos, arbitrando-a no valor mínimo equivalente a



20 (vinte) vezes a remuneração, sem prejuízo, de eventual insurgência do reconvinte na hipótese do valor arbitrado se revelar pífio.

Isso é importante!

A sucumbência no Processo do Trabalho é uma novidade trazida à baila pela Lei nº 13.467/2017. Na Justiça Comum a matéria já está pacificada no âmbito do STJ, através da Súmula 326, *verbis*:

*STJ – SÚMULA 326 - Na ação de indenização por dano moral, a condenação em montante inferior ao postulado na inicial não implica sucumbência recíproca.*

Em outros dizeres, se o juízo não acolher o valor postulado, mas optar pelo arbitramento da indenização em patamar inferior, não haverá sucumbência sobre a diferença entre o valor do pedido e o montante deferido.

Não fosse assim, dependendo do valor arbitrado pelo juízo a esse título, a vítima corre o risco de pagamento de honorários sucumbenciais em valor muito superior ao que vai receber por conta do dano sofrido.

#### **4.3. Obrigação de Fazer. Retratação**

Considerando a suspensão contratual e repercussão na mídia e redes sociais, o impacto na sua vida profissional, pretende o reconvinte, além da indenização propriamente dita, que o juízo determine a reconvinde, publique um comunicado em jornal de circulação estadual, bem como divulgue um através do seu setor de comunicação e marketing, para todos os empregados, que as acusações lançadas no IAFG foram rechaçadas pela Justiça do Trabalho (princípio da reparação integral).





## 5. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA

---

O reconvinte não tem condições de pagar as custas processuais e honorários advocatícios sem prejuízo do sustento próprio ou de seus familiares. Logo, faz jus não apenas à isenção das custas e demais despesas processuais, mas também a condenação da ré no pagamento dos honorários advocatícios de 15% sobre o total da condenação.

## 6. SEGREDO DE JUSTIÇA

---

O reconvinte reitera o pedido de afastamento do segredo de justiça já manifestação na contestação do IAGF.

## 7. PEDIDO COM SUAS ESPECIFICAÇÕES

---

Diante de todo o exposto, invocando os doutos suprimentos desse juízo, requer o autor o acolhimento das seguintes postulações:

7.1 - A concessão de tutela de urgência e consequente reintegração liminar no emprego, na mesma função, local de trabalho, assegurando-se o pagamento dos seguintes consectários, parcelas vencidas e vincendas, no interstício entre a suspensão do contrato e a efetiva reintegração, conforme se apurar em regular liquidação de sentença:

a) o pagamento salários, 13º salário, férias acrescidas de 50% (nos termos do ACT), recolhimento do FGTS, média física das horas extras, Assistência Educacional do Empregado, Assistência Educacional do Dependente, Participação nos Lucros e Resultados, vale alimentação, vantagens previstas no ACT 2019-2021 (Anexo 64 da contestação).

b) o reconhecimento do direito às progressões funcionais por antiguidade e merecimento previstas em norma internas durante o período de afastamento, esta última, independentemente de avaliações funcionais (Plano de Cargos e Salários, **Anexo 65**),



c) as vantagens previstas nos Acordos e Convenções Coletivas aplicáveis ao contrato de trabalho, ajustadas durante o período de afastamento, conforme se apurar em liquidação;

d) a manutenção do plano de saúde e plano odontológico com a mesma cobertura existente antes da suspensão contratual;

e) o recolhimento das contribuições previdenciárias (cota patronal e do empregado) no período de afastamento, incidentes sobre os créditos trabalhistas deferidos que deverão ser arcados integralmente pelo empregador, pois sua omissão no desconto e recolhimento das parcelas nas épocas próprias, atrai a incidência da regra escultada no § 5º, do art. 33, da Lei nº 8.212/91.

f) sucessivamente, na hipótese desse juízo entender que a cota parte do empregado deve ser deduzida de seus créditos, pretende, no mínimo, que a responsabilidade por eventuais acréscimos incidentes sobre a cota do empregado (selic e multa), seja atribuída ao empregador, responsável único pela mora.

g) a manutenção do Plano de Previdência Privada, inclusive com a mesma matrícula, e recolhimento das contribuições em favor da referida entidade (cota patronal e do empregado), desde suspensão até a efetiva reintegração, sem qualquer ônus para o empregado;

h) sucessivamente, pretende que os valores a serem vertidos pelo empregado em favor da Previdência Privada no período de afastamento, fiquem circunscritos àqueles ordinariamente efetuados na vigência do contrato, devendo o empregador arcar, além de sua cota parte, com todos os acréscimos necessários para recomposição da reserva matemática e contribuições extraordinárias contempladas no Plano de Benefícios.



i)\_ Deferida a reintegração, requer seja fixada astreintes diária no valor a ser arbitrado pelo juízo, equivalente a 10% da remuneração, na hipótese de descumprimento de quaisquer dos termos da ordem judicial.

j) A convolação da decisão provisória em definitiva, por ocasião da entrega final da prestação jurisdicional;

7.2 – Sucessivamente ao pleito formulado no item anterior, caso o juízo entenda que o autor deve permanecer afastado (suspensão) até o final do presente IAFG, requer, CONCESSÃO DE LIMINAR para determinar a manutenção do pagamento dos salários todas as demais vantagens legais e convencionais no período de afastamento, que compreende o salário mensal, ticket alimentação, auxílio-educação para si e dependente, participação nos lucros, plano de saúde Unimed, Plano Odontológico, reajustes e aumentos convencionais, promoções funcionais previstas no Plano de Cargos, demais vantagens com se em atividade estivesse, até o conclusão final do feito, parcelas vencidas e vincendas.

7.3 – Ainda, em ordem sucessiva, se o juízo entender que o reconvinte não faz jus à reintegração no emprego, optando pela indenização compensatória do período estável, por coerência, deverá afastar a justa causa e condenar a reconvinde ao pagamento das parcelas rescisórias compatíveis com a demissão imotivada, que compreende:

a) indenização dobrada do período de estabilidade, acrescida dos reajustes e aumentos determinados por norma coletiva e regulamento interno no período estável, inclusive promoções por mérito e antiguidade que lhe seriam devidas, independentemente de avaliações funcionais (art. 496, combinado com o art. 497, ambos da CLT);

b) a indenização deverá contemplar o salário base, férias acrescidas de 50% (nos termos do ACT), 13º salário, FGTS



+ 40%, média física das horas extras, Assistência Educacional do Empregado, Assistência Educacional do Dependente, Participação nos Lucros e Resultados, auxílio alimentação (vantagens previstas no ACT),

c) aviso prévio de 69 dias e sua integração ao tempo de serviço para todos os efeitos legais, especialmente para fins de anotação na CTPS (OJ nº 82, da SBDI-1), 02/12 de férias acrescidas de 1/3 e 2/12 de natalinas;

d) férias vencidas do período aquisitivo 2019-2020 e 2020/2021, acrescidas de 50% conforme ACT;

e) férias proporcionais – 02/12 + 50% conforme ACT;

f) gratificação natalina proporcionais 2021 – 04/12;

g) indenização do seguro-desemprego;

h) FGTS + 40% sobre o saldo da conta vinculada e demais parcelas salariais contempladas no TRCT;

7.4 - A decretação de nulidade da punição de advertência escrita, recebido do Diretor Presidente no dia 06.08.2020, determinando-se o cancelamento da penalidade na sua ficha funcional, para todos os efeitos jurídicos e legais.

7.5 – Indenização por dano e assédio moral a ser arbitrada pelo juízo no valor equivalente a 20 (vinte) vezes a remuneração;

7.6 – que a reconvinde seja compelida ao cumprimento de “obrigação de fazer” que consiste na publicação de comunicado em jornal de circulação estadual, bem como divulgue um através do seu setor de comunicação e marketing, para todos os empregados, que o reconvinde foi absolvido de todas as imputações lançadas no IAFG;

7.7 – Concessão dos benefícios da gratuidade judiciária e, como decorrência, a isenção do pagamento de custas, honorários advocatícios e outros encargos processuais;

7.8 – Condenação da ré no pagamento de honorários sucumbenciais à razão de 15% sobre o total da condenação, que deve ser apurada em regular liquidação;

## **8. CONSIDERAÇÕES SOBRE A LIQUIDAÇÃO DOS PEDIDOS E O VALOR DA CAUSA**

---

Em razão das inovações trazidas pela Lei nº 13.467/2017, a autora tem ponderações a fazer quanto a liquidação dos pedidos e o valor da causa.

### **8.1. Instrução Normativa nº 41 do TST**

A Instrução Normativa nº 41 do TST, editada pela Resolução nº 221, de 21.06.2018, que dispõe sobre as normas da CLT com as alterações da Lei nº 13.467/2017 e sua aplicação no Processo do Trabalho, estabeleceu a seguinte diretriz, quanto ao valor da causa:

*Art. 12 – Os arts. 840 e 844, §§ 2º, 3º e 5º, da CLT, com as redações dadas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, não retroagirão, aplicando-se, exclusivamente, às ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017.*

*§ 2º - Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil.*

Como se vê, o Tribunal Superior do Trabalho fixou o entendimento de que o valor da causa “*será estimado*”. No mais, remete a questão para os dispositivos do CPC que disciplinam a matéria.

Portanto, a conclusão primeira é que não há necessidade de que o valor da causa contemple, com precisão



algébrica, todos os valores objeto dos pedidos, mas, sim, mera “estimativa” das postulações.

### **8.2. O CPC e o valor da causa**

Lançamo-nos agora, em caráter supletivo, para as disposições do CPC. Especificamente, inciso VIII e § 2º, do art. 292 do CPC, pontificam:

*292. O valor da causa constará da petição inicial ou da reconvenção e será:*

*VIII - na ação em que houver pedido subsidiário, o valor do pedido principal.*

*§ 2º - O valor das prestações vincendas será igual a uma prestação anual, se a obrigação for por tempo indeterminado ou por tempo superior a 1 (um) ano, e, se por tempo inferior, será igual à soma das prestações.*

Estabelecidas as balizas legais para liquidação dos pedidos, a autora esclarece, na sequência, os critérios utilizados para atribuição do valor da causa.

### **8.3. Reintegração e, sucessivamente, verbas rescisórias**

No caso dos autos, o pedido principal do reclamante envolve a reintegração. Porém, não há valores a liquidar, considerando que a empresa se comprometeu ao pagamento de salários durante a tramitação do IAFG. Quanto ao pedido sucessivo, o autor aponta os valores por estimativa.

### **8.4 - Pedidos sem conteúdo econômico imediato**

Alguns dos pedidos (nulidade da pena disciplinar e obrigação de retratação) não possuem conteúdo econômico imediato.

### **8.5 - Dano Moral**

O dano moral, por sua vez, foi calculado com base no valor equivalente a 20 remunerações, adotando-se para essa finalidade, a última remuneração.



### 8.6 – Para Resumir

O valor da causa passível de apuração no momento do ingresso da ação se circunscreve àquele do dano moral, esclarecendo que não computou-se para essa finalidade, o pedido sucessivo (§ 2º, art. 292 do CPC).

### 9. REQUERIMENTO FINAL

---

A notificação da Ré, para querendo, contestar a presente ação, sob pena de revelia e confissão.

A produção de todas as provas em direito admitidas, especialmente o depoimento pessoal do réu, perícias, vistorias, oitiva de testemunhas e juntada de novos documentos até o final da instrução, caso necessário.

Pugna pela procedência da ação e conseqüente condenação, acrescida de juros, correção monetária e demais cominações legais.

Observa, por relevante, que embora entenda inconstitucional a exigência de apresentação líquida dos pedidos, a autora por cautela, promove a juntada de planilha contendo a estimativa das postulações que neste momento são passíveis de liquidação, em valores históricos, tempo em que dá à causa, para efeitos do art. 291 do CPC, o valor de R\$ 308.000,00.

Naturalmente, os valores serão efetivamente apurados após o trânsito em julgado, em regular liquidação de sentença, reiterando que o valor da causa é meramente estimativo, tal como prevê a Resolução do TST nº 221/2018, art. 12, § 2º.

Pede deferimento.  
Florianópolis, SC, 04 de março de 2021.

DIVALDO LUIZ DE AMORIM  
OAB/SC 5625





EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ TITULAR DA MMª 07ª VARA  
DO TRABALHO DE FLORIANÓPOLIS-SC.

Processo nº. IAFG 0000889-81.2020.5.12.0037  
Objeto: Manifestação

**COMPANHIA DE GÁS DE SANTA CATARINA - SCGÁS,**  
por seus procuradores no fim assinados, nos autos do Inquérito para Apuração  
de Falta Grave em epígrafe movido em face de **LEANDRO RIBEIRO MACIEL,**  
vem à presença de Vossa Excelência, **manifestar-se sobre a defesa e os  
documentos que a acompanharam,** dizendo e requerendo o que segue:

## 01. DOS DOCUMENTOS JUNTADOS

Restam impugnados os documentos juntados pelo Réu e produzidos unilateralmente, como sua suposta “linha do tempo” extraída do aplicativo Google Maps, do aparelho de seu celular.

As informações extraídas do referido aplicativo não são fidedignas, além de serem perfeitamente editáveis pelo interessado. De toda a sorte, como restará demonstrado no decorrer da instrução, o Réu defende-se de situações fáticas sobre as quais não está sendo acusado, silenciando totalmente sobre fatos para os quais não tem resposta alguma.

✉ Rua Jerônimo Coelho, 280, Ed. Sudameris, sala 801, Centro, Florianópolis-SC-CEP 88010-030 ☎ (48)3222-4932  
📧 e-mail: [msadv.advogados@gmail.com](mailto:msadv.advogados@gmail.com) 1 📞 (48)3322-1290







Trata-se de uma estratégia de defesa que visa confundir este Juízo, jogando dados sem relevância alguma e criando uma cortina de fumaça sobre a verdade, sobre os fatos e situações que realmente importam.

As cópias de demandas judiciais e peças processuais por ele elaboradas mostram-se maliciosamente desatualizadas. Junto com a presente manifestação, a empresa está trazendo informações atualizadas sobre as demandas citadas, bem como cópia decisões citadas.

Cumpré ainda destacar quanto ao documento juntado no Anexo 53 (cópia de Recurso interposto em sede de Representação perante a OAB), que o mesmo foi rejeitado, por unanimidade, na sessão de julgamento realizada no último dia 26/03/2021.

## 02. DO ITEM 1 DA DEFESA

No item 1 da peça de resistência, subitens 1.1. ao 1.4, o Réu faz uma série de alegações e considerações totalmente estranhas ao objeto da presente ação.

O Réu ingressou na empresa mediante concurso público, isto é fato, tendo sido cedido para diversos outros órgãos da administração pública, direta e indireta, ao longo dos anos. Qualquer aprofundamento maior nesta seara tem o único fito de tumultuar o processo e tirar o foco sobre os fatos graves que estão sendo imputados ao Réu neste momento.

Quanto à judicialização do processo de escolha dos representantes dos empregados para a Diretoria e Conselho de Administração da Companhia, as alegações mostram-se por demais maliciosas, quando não inverídicas.

Neste ponto reside, talvez, a motivação de todas as infrações disciplinares cometidas pelo Réu, demonstrando uma severa dificuldade em cumprir ritos, procedimentos e respeitar a hierarquia.





Com efeito, A SCGÁS jamais descumpriu qualquer preceito legal ou ordem judicial que diga respeito à criação da vaga para empregados dentro da Diretoria e do Conselho da companhia.

O Réu, através do seu sindicato de classe, intercedeu e promoveu eleições entre os empregados da companhia sem que a empresa tivesse regulamentado a criação de tais vagas. As decisões referidas pelo Réu e juntadas com a defesa não são atuais, como fazem prova as decisões ora anexadas e que demonstram que a SCGÁS obteve êxito em todas as decisões proferidas pelo judiciário sobre este tema, até este momento.

O Ofício INSCGÁS/07/2018 citado na contestação faz referência a um possível descumprimento da empresa à Lei Estadual nº 1178/94. A referida lei prevê que as empresas de economia mista do estado devem assegurar uma vaga destinada ao cargo de diretor e outra de conselheiro de administração à representantes dos empregados, por eles indicados e eleitos.

A SCGÁS foi criada em 1994, mesmo ano da promulgação da Lei Estadual 1178/94. O tema passou vinte e cinco anos sem jamais ser questionado em quaisquer das esferas envolvidas, quais sejam: sindical, corporativa ou governamental.

No entanto, através da já referida notificação, a entidade de classe representativa do Réu, a Intersindical, que passou 25 anos totalmente inerte, passou a exigir imediato cumprimento da Lei 1178/94, pretendendo estabelecer um cronograma fora de qualquer razoabilidade para as eventuais providências da Companhia, alegando suposta defesa dos interesses dos empregados.

Veja-se que no documento enviado pela INTESINDICAL à SCGÁS, referida entidade determinada que a companhia tinha 10 (dez) dias para fazer as alterações estatutárias necessárias e promover a eleição! Nada mais absurdo!

Em resposta, a SCGÁS informou que iria buscar esclarecimentos junto à Procuradoria Geral do Estado acerca de como proceder no tocante ao cargo de diretor, em especial, pelo fato daquele órgão





ter ajuizado uma ADIN perante o Supremo Tribunal Federal, questionando a referida lei.

A empresa ainda informou que, por força da lei 13.303/16 (Estatuto das Empresas Estatais), já estava providenciando as devidas adaptações em seu estatuto, a fim de assegurar a participação de empregado eleito pelos seus pares para compor o Conselho de Administração.

Neste sentido, segue trecho da decisão proferida no dia 07-12-2020 (em anexo) pelo Ministério Público do Estado de Santa Catarina em Representação efetuada pela Intersindical dos Profissionais da Companhia de Gás de Santa Catarina:

*Com efeito, conforme demonstrado aos autos, diante da necessidade de adequação do número de membro do Conselho de Administração, a SCGÁS passou a deliberar sobre tais exigências na Assembleia Geral dos acionistas, tendo o assunto sido debatido inúmeras vezes até que se conseguisse atender às exigências de todos os sócios.*

*A companhia demonstrou, portanto, que o prolongamento no processo de alteração não ocorreu por omissão ou negativa da Estatal quanto à ampliação do número de membros do Conselho de Administração, mas, sim, em razão necessário processo de reflexão, amadurecimento e construção de consenso entre os próprios acionistas, cujas decisões deveriam ser obrigatoriamente tomadas por unanimidade.*

*Logo, restou demonstrado que a questão relativa à demora na readequação do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva da SCGÁS refletiu diversos fatores que transcendem a mera desídia do administrador público, não se podendo concluir pela possível prática de atos de improbidade administrativa, uma vez que a necessidade legal de reestruturação da estatal somente teria legitimidade se observadas as regras e prazo de governança previstos nas leis de regência, no Estatuto Social e no Acordo de Acionistas, tudo a ser deliberado no âmbito da Assembleia Geral, em estrita observância à Lei 6.404/76.*

*Ademais, após a modificação da estrutura de governança, com a aprovação da alteração do Estatuto Social, ficou comprovado o aumento do número de membros do Conselho*





da Administração para o máximo, além de ter sido criada a Diretoria de Logística e Materiais, prevendo, expressamente, vaga para representante dos empregados a ser escolhido em processo eleitoral regular e transparente.

A SCGÁS esclareceu, ainda, que convidou a Intersindical para participar da elaboração do regulamento das eleições, inclusive com o acolhimento da maioria das sugestões ofertadas. Todavia, mesmo após à realização de reunião conjunta realizada no dia 20/10/2019, os representantes sindicais recusaram qualquer discussão quanto à minuta de regulamentação eleitoral, de modo que, em 20/11/2019, a SCGÁS deflagrou o processo eleitoral destinado ao preenchimento dos cargos criado (fl. 1335).

Dessa forma, considerando que os cargos já foram devidamente criados pela SCGÁS, bem como que o processo eleitoral para assunção desses cargos já foi debatido e formalizado em harmonia com as legislações de regência, não há que se falar em omissão deliberada por parte da Companhia, não restando caracterizado, por conseguinte, qualquer ato de improbidade administrativa.

Por fim, no tocante à irrisignação quando à regularidade das cláusulas impostas no processo eleitoral para a assunção dos cargos por parte da SCGÁS, denota-se que o fato já é objeto de debate no Poder Judiciário, no bojo do Mandado de Segurança n. 5012711-73.2019.8.24.0023 e do Pedido de Tutela Antecipada Antecedente n. 5036370-49.2020.8.24.0000, de modo que a este caberá resolver a celeuma.

Salienta-se, por oportuno, que a mera imposição de critérios para assunção dos cargos na Companhia não representa, por si só, violação aos princípios da administração pública, motivo pelo qual também não se vislumbra a prática de ato ímprobo sob esse viés.

Cabe destaque também o fato de que as atitudes e os procedimentos adotados pelo Réu foram os maiores responsáveis pela eventual demora na regulamentação da vaga e seu efetivo preenchimento, bem como a validade das eleições dos empregados para este fim, que se mostrou precipitada e em desacordo com vários dispositivos que regulam o certame.





O Réu participou, como dirigente sindical, da organização de um “processo eleitoral” realizado à revelia da empresa, e através do qual considerou-se “eleito” para ocupar uma Diretoria na SCGÁS.

Não obstante o mencionado “processo eleitoral” ser eivado de irregularidades, o Réu e a Intersindical buscaram validá-lo em diversas instâncias: Ação Cominatória nº 5004339-38.2019.8.24.0023 movida pela Intersindical; Notícia de Fato nº 01.2019.00017918-1 junto ao MP/SC movida pela Intersindical e Denúncia @DEN-19-00614135 junto ao TCE/SC movida pela Intersindical.

Dos 3 processos acima citados, 2 já foram concluídos:

- Ação Cominatória nº 5004339-38.2019.8.24.0023: já arquivada, por pedido de desistência dos Autores tão logo sobreveio decisão que não acolheu a tutela de urgência postulada, cujos termos (decisão em anexo) destacamos:

*“Mas o que de fato impede a concessão dos pedidos de urgência é a falta de verossimilhança do direito alegado, já que a própria parte autora admite que houve a realização de um processo eleitoral para ocupação de cargos que sequer existem formalmente! Ora, não por acaso em um dos seus pedidos de tutela de urgência pede que a ré “promova a criação formal dos cargos de diretor executivo e de conselheiro de administração”, o que somente será possível mediante alteração do estatuto da ré, daí a falta de plausibilidade jurídica para defender a imediata posse de pessoas eleitas para cargos que ainda nem foram criados”. (nosso grifo)*

- Notícia de Fato nº 01.2019.00017918-1: também já arquivada, a decisão (em anexo) destaca:

*“Desse modo, também em relação a essa questão, pelas ponderações e provas juntadas, deve-se reconhecer assistir razão à SCGÁS, especialmente porque não se vislumbra omissão de seus gestores, apenas a necessária implantação de medidas que viabilizassem a efetiva criação, definição, atribuição, requisitos, dentre outros elementos indispensáveis à validação dos cargos criados, parecendo-nos*





*inimaginável que alguém possa aceitar a deflagração de um processo eleitoral para assunção a determinados cargos quando estes sequer existiam na ocasião e muito menos se tinha conhecimento sobre as suas prováveis atribuições que pudessem orientar os eleitores na escolha dos profissionais mais adequados para o seu exercício. Como bem ressaltado pela Companhia, a deflagração desse processo eleitoral dependia de prévia adequação do Estatuto Social à criação dos cargos, pois, por evidência lógica, não se poderia instalar eleições antes da existência dos cargos a serem ocupados pelos eventuais eleitos. [...] Nesse raciocínio, independentemente de qualquer outro vício que porventura possa ter ocorrido no processo eleitoral deflagrado exclusivamente pela representante, parece-nos que o maior deles é exatamente aquele que se refere à deflagração de um processo eleitoral para escolha de representantes para cargos que legalmente ainda sequer existiam e cujas atribuições eram por todos eleitores desconhecidas, em afronta a diversos princípios do próprio Direito Eleitoral. [...] Muito embora a representante tenha se utilizado exatamente do parágrafo único do art. 4º para tomar a iniciativa de deflagrar o processo eleitoral, parece-nos que isso só seria possível, por evidente, na hipótese de já existirem os cargos a serem ocupados, ainda mais quando não se observou a existência do principal pressuposto, qual seja, a omissão deliberada da Diretoria da SCGÁS que, apesar dos vários entraves, levou a bom termo a pretendida adequação estatutária”.*

Esta deliberação foi confirmada, por unanimidade, junto ao Conselho Superior do Ministério Público.

Quanto a Denúncia, segue em apuração e análise junto ao TCE, porém, neste processo a SCGÁS já demonstrou os vícios do “processo eleitoral” conduzido pela Intersindical e comunicou as providências que tomou para assegurar a representação dos empregados, dentre as quais:

- Reforma do Estatuto Social para prever as vagas para representantes dos empregados na Diretoria e no Conselho de Administração (ver anexo);





- Elaboração de regulamentos eleitorais, que, inclusive por determinação do TCE, incorporaram contribuições apresentadas pela Intersindical (ver anexo);

- Deflagração dos processos eleitorais para Diretor e Conselheiro de Administração, prevendo calendário com as etapas para inscrição das candidaturas, manifestações, pleitos e apurações (ver anexo);

Entretanto, o próprio Réu, juntamente com outra candidata, suspendeu os processos eleitorais por liminares judiciais no Mandado de Segurança n. 5012711-73.2019.8.24.0023 proferida pelo Juízo da Vara da Fazenda em 05/12/2019 e na Petição Incidental n. 5036370-49.2020.8.24.0000 proferida pelo TJSC em 25/09/2020.

A solicitação das liminares para a suspensão das eleições se fundamente na vedação, existente nos regulamentos, de candidatura de empregados em conflito de interesses com a Companhia.

No Mandado de Segurança nº 5012711-73.2019.8.24.0023, já houve sentença (em anexo) decretando que:

*“1. DENEGO o mandado de segurança no que se refere ao item 4.1 da inicial e emenda (e.1.1; e.7), impetrado por VALDETE APARECIDA ANDRETT e LEANDRO RIBEIRO MACIEL contra ato administrativo atribuído ao DIRETOR PRESIDENTE DA COMPANHIA DE GÁS DE SANTA CATARINA, resolvendo o mérito do processo, o que faço com fundamento no art. 23 da Lei nº 12.016/2009 c/c art. 487, II, do CPC. 2. DENEGO o mandado de segurança no que se refere aos itens 4.2, 4.3 e 5. da inicial e emenda (e.1.1; e.7), impetrado por VALDETE APARECIDA ANDRETT e LEANDRO RIBEIRO MACIEL contra ato administrativo atribuído ao DIRETOR PRESIDENTE DA COMPANHIA DE GÁS DE SANTA CATARINA, resolvendo o mérito do processo, forte no art. 487, I, do CPC”.*

Dessa forma, os processos eleitorais seguem ainda suspensos, por liminar solicitada pelo próprio Leandro na Petição Incidental n. 5036370-49.2020.8.24.0000 aguardando a resolução do mérito





A situação também foi objeto de uma queixa-crime, que entre outras situações citou que não foram observadas as vedações impostas pelo art. 17, § 2º da lei 13.303/16, mencionado no regulamento, no que diz respeito ao inciso III:

§ 2º É vedada a indicação, para o Conselho de Administração e para a diretoria:

(...)

III - de pessoa que exerça cargo em organização sindical;

O Réu chegou a preencher documento de habilitação ao certame eleitoral com informações falsas, como a que dá conta de que não ocupava cargo de dirigente sindical. Veja-se:

C. REPUTAÇÃO ILIBADA E VEDAÇÕES

21. Lei 13.303/16, art. 17-§§	Se enquadra?
§ 2º É vedada a indicação para o Conselho de Administração ou Diretoria	
I - é representante do órgão regulador ao qual a empresa está sujeita?	( ) Sim (X) Não
I - é Ministro de Estado, Secretário Estadual ou Secretário Municipal?	( ) Sim (X) Não
I - é titular de cargo, sem vínculo permanente com o serviço público, de natureza especial ou de direção e assessoramento superior na administração pública?	( ) Sim (X) Não
I - é dirigente estatutário de partido político, ainda que licenciado do cargo?	( ) Sim (X) Não
I - é titular de mandato no Poder Legislativo de qualquer ente da federação, ainda que licenciados do cargo?	( ) Sim (X) Não
I - atuou, nos últimos 36 (trinta e seis) meses, como participante de estrutura decisória de partido político ou em trabalho vinculado a organização, estruturação e realização de campanha eleitoral?	( ) Sim (X) Não
III - exerce cargo em organização sindical? Critério para aferição à data da indicação a ser realizada pelo Conselho de Administração	( ) Sim (X) Não
IV - firmou contrato ou parceria, como fornecedor ou comprador, demandante ou ofertante, de bens ou serviços de qualquer natureza, com a pessoa político-administrativa controladora da empresa pública ou da sociedade de economia mista ou com a própria empresa ou sociedade em período inferior a 3 (três) anos antes da data de nomeação?	( ) Sim (X) Não
V - tem ou pode ter qualquer forma de conflito de interesse com a pessoa político-administrativa controladora da empresa pública ou da sociedade de economia mista ou com a própria empresa ou sociedade?	( ) Sim (X) Não
§ 3º É parente consanguíneo ou afim até o terceiro grau das pessoas mencionadas no inciso I do § 2º?	( ) Sim (X) Não

A defesa do Réu chega ao absurdo de relacionar o ajuizamento do presente inquérito para apuração de falta grave ao processo de impeachment do Governador do Estado. Alegação sem o menor compromisso e sem respaldo fático algum.

Por fim, no que se refere as alegações do Réu de que sua relação com o Diretor Presidente tenha se desgastado ao longo dos últimos







anos, nada do que foi citado na exordial corresponde a verdade. O Réu, como restará demonstrado, tem um grave problema com a obediência a ordens superiores e com o respeito aos seus superiores hierárquicos. Sempre que os procedimentos não seguem o fluxo que ele deseja ou no tempo que ele entende “adequados”, externa sua irrisignação, por vezes sua irá, contra seus superiores, como foi demonstrado em item específico da petição inicial do presente inquérito.

A análise dos diálogos pelo aplicativo WhatsApp juntados pelo Réu demonstram o tom ameaçador dele nas conversas com o Diretor Presidente da empresa.

Ainda que não fosse desejo da parte Autora o aprofundamento demasiado acerca dos fatos usados pelo Réu como uma clara tentativa de fuga dos tópicos realmente importantes para o deslinde do processo, colocando-os numa cortina de fumaça, os esclarecimentos aqui prestados se faziam necessários apenas para retomar o curso da verdade e atualizar este Juízo, de forma correta, acerca de informações relacionadas ao processo eleitoral citado pelo Réu.

### **03. DO COMITÊ DE CONDUTA E INTEGRIDADE**

Alega o Réu que não estariam presentes os pressupostos de constituição e desenvolvimento válido e regular do processo na medida em que a empresa não teria submetido o caso ao Comitê de Conduta e Integridade, conforme prevê o respectivo código.

Nada mais equivocado!

O inquérito para apuração de falta grave é um procedimento legal, obrigatório e que obviamente se sobrepõe a qualquer tipo de regulamento interno.

Nada pode garantir de forma mais efetiva o direito de defesa e ao contraditório por parte do Réu do que o Inquérito para Apuração de Falta Grave, procedimento que possui embasamento legal, é de observância obrigatória e é conduzido pelo Estado.





Eventual decisão que fosse tomada pelo referido Comitê, num sentido ou noutro, não teria eficácia alguma na medida em que o caso em exame deve passar, obrigatoriamente, pelo judiciário, através do presente inquérito, por ser esta a exegese legal disciplinada nos artigos 494 e 853 da CLT.

Ademais, o Réu não foi demitido! Nenhuma decisão foi tomada neste sentido até o presente momento. O Réu sequer punido, até agora. Caberá a este judiciário, após a instrução deste inquérito, e depois de todos os recursos legais cabíveis, autorizar ou não, a demissão do Réu.

Sem fundamento, pois, a alegação da exordial.

Nenhum dos precedentes jurisprudenciais citados na exordial se aplica ao caso em exame, pois não debatem a hipótese de aplicação de justa causa à empregado detentor de garantia provisória no emprego, como no caso dos autos, em que o Réu é dirigente sindical e possui estabilidade prevista no artigo 8º, inciso VIII da CF, c/c artigo 543, parágrafo 3º, da CLT.

A instauração do presente Inquérito para Apuração de Falta Grave é uma garantia absoluta ao Réu no sentido de que os fatos que estão sendo a ele imputados serão analisados e julgados pelo Estado, com respeito a todos os princípios e regras que garantem o contraditório e a ampla defesa, suplantando qualquer outra forma de julgamento.

O mais curioso de tudo, considerando as alegações efetuadas pelo Réu na presente ação, é que as suas manifestações do Comitê de Conduta e Integridade e respectivo Código são no sentido de não reconhece-los, de menosprezá-los.

Veja a manifestação do Réu no corpo do e-mail ora anexado, datado de 13/08/2020, com destaque para o trecho grifado em amarelo, em que ele trata de uma punição que lhe foi aplicada (tópico debatido na Reconvenção ajuizada pelo Réu), deixando muito evidente sua posição sobre o Comitê e o Código de Conduta e Integridade:

**De:** Leandro Ribeiro Maciel  
**Enviada em:** quinta-feira, 13 de agosto de 2020 20:00  
**Para:** Willian Anderson Lehmkuhl

✉ Rua Jerônimo Coelho, 280, Ed. Sudameris, sala 801, Centro, Florianópolis-SC-CEP 88010-030 ☎ (48)3222-4932  
📧 e-mail: [msadv.advogados@gmail.com](mailto:msadv.advogados@gmail.com) 11 📠 (48)3322-1290





<[willian.anderson@scgas.com.br](mailto:willian.anderson@scgas.com.br)>

**Cc:** Assessoria Jurídica <[asjur@scgas.com.br](mailto:asjur@scgas.com.br)>;  
[assessor@oab-sc.org.br](mailto:assessor@oab-sc.org.br); [sindalex@sindalex.org.br](mailto:sindalex@sindalex.org.br);  
[divaldo@advdivaldo.com.br](mailto:divaldo@advdivaldo.com.br)

**Assunto:** RES: Punição persecutória aplicada à advogado da SCGÁS seguida de revogação após manifestação do punido e nova e subsequente punição - desvio de finalidade - Manifestação e pedido de providências

Prezado Diretor Willian,

*Com cópia para os colegas da Assessoria Jurídica da SCGÁS e Presidente da OAB/SC*

Em atenção à vossa resposta, reitero cada palavra contida na manifestação anterior, principalmente no sentido da perseguição que venho sofrendo no âmbito da Companhia, durante a vossa gestão.

Por oportuno, esclareço que não houve qualquer recusa de participar da reunião do dia 06/08/2020, mas, como já dito, por conhecer o *modus operandi* de que se utiliza a Companhia nesses casos, entendi – **por defesa** – solicitar a participação do Assessor Jurídico do nosso sindicato, Dr. Divaldo Amorim, e de representante da Comissão de Prerrogativas da OAB, como testemunhas. Entendo que fiz bem, porque não estaria emocionalmente preparado para o tamanho da injustiça e perseguição que **AFIRMO** estar sofrendo.

Assim, informo desde já que não recorrerei o Comitê de Conduta e Integridade, porque o mesmo não possui independência e está subordinado à Diretoria Executiva, que foi o órgão do qual partiu a **segunda punição**, a qual acuso de persecutória. Portanto, como sabemos que um órgão inferior não pode decidir sobre algo que está sendo questionado relativamente a um





órgão superior, o impasse seria tumultuado e prejudicial à adequada valoração.

Acrescento que não desejo polemizar, mas apenas e tão somente defender as minhas prerrogativas e direitos como advogado da Companhia, que tem alguns dos seus direitos violados por vossa senhoria (vide ofensas injuriosas a mim endereçadas e apostadas às fls. 79 do processo SCC 0520/2020).

Desse modo, sobre a advertência escrita que me foi dada por vossa senhoria no dia 06/08, dou o assunto por encerrado administrativamente, até porque não existe previsão legal e nem normativa para a apresentação de defesa no âmbito da Companhia. Ainda, informo que, como pessoa ofendida por vossa senhoria, já emiti procuração e autorizei a adoção de todas as medidas cabíveis e representações pertinentes em relação aos casos. Como já manifestei em várias oportunidades, a SCGÁS deve estar primeiro lugar.

Continuarei cumprindo com as tarefas e atribuições jurídicas que me forem passadas, atuando na defesa da Companhia sempre com a responsabilidade, o zelo e o comprometimento que marcaram a minha trajetória até aqui, não me permitindo sujeitar a perseguições políticas de qualquer modo ou forma.

Também seguirei opinando perante os órgãos e veículos de comunicação e mídias sociais sobre os assuntos jurídicos e políticos que me forem demandados ou que entender pertinentes manifestar, porque o fato de ser advogado empregado da administração pública indireta em nada reduz a minha independência profissional inerente à advocacia, nos termos da Lei 8.906/94, abaixo colacionada.

***Lei 8.906, de 4 de julho de 1994.***





*Art. 18. A relação de emprego, na qualidade de advogado, não retira a isenção técnica nem reduz a independência profissional inerentes à advocacia.*

*Parágrafo único. O advogado empregado não está obrigado à prestação de serviços profissionais de interesse pessoal dos empregadores, fora da relação de emprego.*

### **Constituição da República - 1988**

*Art. 5º. ....*

*(...)*

*XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;*

Conforme já conversado com o Presidente da OAB, qualquer matéria ou documento relativo àquela punição arbitrária do dia 06/08/2020, tendo como pano de fundo a manifestação jurídica do dia 03 de agosto de 2020 e seus desdobramentos, será encaminhada àquele Presidente, com pedido de anexação ao processo já autuado pela Comissão de Prerrogativas da entidade, bem como ao SINDALEX e assessoria jurídica da entidade.

Sendo o que tinha para o momento, subscrevo-me.

Cordialmente.

Como se pode notar, o próprio Réu, naquela ocasião, deu por encerrado o debate sobre uma punição que fora a ele aplicada, em sede administrativa, pelas razões ali expressamente consignadas. As alegações da época se mostram totalmente contraditórias com as lançadas na presente





ação que questiona a validade do presente inquérito pela suposta ausência de debate prévio na seara administrativa!

Argumentos são efetuados apenas para demonstrar a postura contraditória e oportunista do Réu, na medida em que o caso dos autos não poderia ser tratado pelo Comitê diante da previsão legal que exige a instauração do inquérito para apuração de falta grave aos empregados detentores de garantia provisória de emprego.

Por fim, integrantes do referido Comitê se declararam intimidados pelo Réu, formulando pedido de desligamento do Comitê, como será oportunamente comprovado.

Deve ser rejeitada, portanto, a alegação do Réu.

#### **04. DAS FALTAS GRAVES**

A defesa do Réu se distanciou propositadamente do foco do debate fático e jurídico que se mostram relevantes para o deslinde do feito.

Não foi diferente quando tratou de responder os fatos e o respectivo enquadramento legal das faltas graves a ele imputadas.

A parte Autora se reporta integralmente aos fatos e provas citados e juntados com a petição inicial, pois não foram, em nenhum aspecto, desconstituídos pelo Réu.

Conforme demonstraremos nos tópicos a seguir, a resposta do Réu nada mais faz do que desviar o foco para questões de menor importância, fatos para os quais sequer está sendo acusado, inventando situações fáticas sem o menor respaldo probatório e, acima de tudo, silenciando sobre os fatos que não consegue explicar.

Vejamos:





#### **04.a – Acesso às dependências da empresa em horário incompatível com a jornada de trabalho e acesso a áreas estranhas às atividades do departamento jurídico;**

A primeira conduta faltosa imputada ao Réu refere-se à denúncia de que teria entrado e permanecido na empresa em horário incompatível com sua jornada de trabalho, inclusive, mas não se limitando, a acessos durante a madrugada.

Agrava essa situação, o fato de que tais acessos ocorreram sem aviso e, conseqüentemente, sem autorização de sua chefia, e sem a marcação de ponto, ou seja, de forma clandestina pelo empregado, bem como de que no referido interregno foi feito acesso a salas com arquivos que não dizem respeito às suas atribuições.

Tais fatos foram objeto de investigação interna na empresa, já anexadas aos autos, a saber: Relatório da GERHS - Apuração de Registros Internos, Laudo Técnico da AB Peritos e Tabela de Averiguação dos Registros de Acesso às Dependências da SCGÁS.

A defesa do Réu, de forma maliciosa e pretende induzir a erro este Juízo, pautou suas respostas em análise de um documento que não é o documento final gerado pela empresa e seu setor de conformidade.

O relatório da GERHS foi gerado após a primeira denúncia recebida na empresa. Este relatório foi inconclusivo quanto ao que, de fato, ocorreu quando dos acessos clandestinos pelo Réu, mas apresentou indícios fortíssimos de irregularidades nos acessos do Réu à sede da SCGÁS. Por esta razão, a partir deste relatório, e após proposição da Gerência de Conformidade, a Diretoria deliberou na contratação de uma empresa externa, a AB Peritos, para a realização deste trabalho.

Após todas verificações pela AB Peritos, a Gerência de Conformidade consolida num único documento em revisão final, os acessos indevidos realizados pelo réu, a TABELA DE AVERIGUAÇÃO DOS REGISTROS DE ACESSO AS DEPENDÊNCIAS DA SCGÁS. Esta tabela exclui datas e horários levantados preliminarmente no relatório da GERHS,





bem como no Laudo da AB Peritos, visto que a época, não haviam sido juntadas todas as informações para um cruzamento mais preciso e conclusivo.

O condomínio onde está a sede da empresa é alugado. O sistema de segurança e imagens permitia a gravação e backup de imagens por apenas 7 (sete) dias. Assim, na época dos fatos citados pelo Réu em sua contestação, não haviam mais essas imagens.

Depois de receber a primeira denúncia em relação as condutas do Réu, a empresa contratou uma perícia para tentar recuperar as imagens, o que não se mostrou possível. Apenas depois disso a empresa solicitou ao condomínio a substituição do equipamento e aumentou a capacidade de armazenamento de imagens para até 60 (sessenta) dias.

Assim, a TABELA DE AVERIGUAÇÃO DOS REGISTROS DE ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS DA SCGÁS, juntado no ID e581e1c, pág. 54, é o documento em que residem todos os acessos clandestinos imputados ao Réu. Veja-se:

COLABORADOR	DATA	HORA	DEPARTAMENTOS ACESSADOS	REGISTROS PONTO ELETRÔNICO d = Registro Colocado e = Registro Justificado	OBSERVAÇÕES
1 Matr. 141	quarta-feira, 27 de novembro de 2019	21:02:25	Assessoria de Comunicação e Departamento Jurídico		Horário de Circulação
2 Matr. 141	quarta-feira, 27 de novembro de 2019	19:34:05	Assessoria de Comunicação e Departamento Jurídico	0855c 1315c 1344c 1659c	Horário de Circulação
3 Matr. 141	sexta-feira, 1 de novembro de 2019	19:51:51	Assessoria de Comunicação e Departamento Jurídico	0851c 1222c 1255c 1737c	Horário de Circulação
4 Matr. 141	quarta-feira, 2 de outubro de 2019	20:15:37	Assessoria de Comunicação e Departamento Jurídico	0841c 1255c 135c * Atestado Médico	Sob Atestado Médico
5 Matr. 141	quarta-feira, 2 de outubro de 2019	19:23:31	Assessoria de Comunicação e Departamento Jurídico		Sob Atestado Médico
6 Matr. 141	terça-feira, 4 de junho de 2019	06:46:30	Assessoria de Comunicação e Departamento Jurídico	0746c 1153c 1305c 1717d	Horário de Circulação
7 Matr. 141	sábado, 25 de maio de 2019	14:31:22	Assessoria de Comunicação e Departamento Jurídico		Dia de Circulação
8 Matr. 141	sábado, 25 de maio de 2019	11:30:49	Salas da Secretaria Geral, Coordenação de Relações Institucionais e da Auditoria Interna	SÁBADO	Setor e Dia de Circulação
9 Matr. 141	sábado, 25 de maio de 2019	10:12:33	Assessoria de Comunicação e Departamento Jurídico		Dia de Circulação
10 Matr. 141	sexta-feira, 24 de maio de 2019	20:28:53	Assessoria de Comunicação e Departamento Jurídico		Horário de Circulação
11 Matr. 141	sexta-feira, 24 de maio de 2019	20:23:25	Salas da Secretaria Geral, Coordenação de Relações Institucionais e da Auditoria Interna		Setor e Horário de Circulação
12 Matr. 141	sexta-feira, 24 de maio de 2019	06:33:23	Assessoria de Comunicação e Departamento Jurídico	0730c 1153c 1237c 1812c	Horário de Circulação
13 Matr. 141	sexta-feira, 24 de maio de 2019	02:24:05	Copa, Refeitório, Depósito, Recepção Socis e Espaço Cultural		Setor e Horário de Circulação
14 Matr. 141	quinta-feira, 16 de maio de 2019	19:46:42	Salas da Secretaria Geral, Coordenação de Relações Institucionais e da Auditoria Interna		Setor e Horário de Circulação
15 Matr. 141	quinta-feira, 16 de maio de 2019	19:21:38	Assessoria de Comunicação e Departamento Jurídico	0852c 1132c 1203c 1921c	Horário de Circulação
16 Matr. 141	quarta-feira, 15 de maio de 2019	06:24:30	Assessoria de Comunicação e Departamento Jurídico		Horário de Circulação
17 Matr. 141	quarta-feira, 15 de maio de 2019	06:20:50	Assessoria de Comunicação e Departamento Jurídico	0734c 1205c 1316c 1711c	Horário de Circulação
18 Matr. 141	quarta-feira, 15 de maio de 2019	00:59:36	Copa, Refeitório, Depósito, Recepção Socis e Espaço Cultural		Setor e Horário de Circulação
19 Matr. 141	quinta-feira, 9 de maio de 2019	19:34:49	Salas da Secretaria Geral, Coordenação de Relações Institucionais e da Auditoria Interna		Setor e Horário de Circulação
20 Matr. 141	quarta-feira, 24 de abril de 2019	06:31:51	Copa, Refeitório, Depósito, Recepção Socis e Espaço Cultural	0730c 1212c 1252c 1734c	Setor e Horário de Circulação
21 Matr. 141	terça-feira, 23 de abril de 2019	06:54:34	Assessoria de Comunicação e Departamento Jurídico	0732c 1224c 1254c 1725c	Horário de Circulação
22 Matr. 141	sexta-feira, 5 de abril de 2019	19:06:48	Assessoria de Comunicação e Departamento Jurídico	0851c 1247c 1324c 1828c	Horário de Circulação
23 Matr. 141	quinta-feira, 21 de março de 2019	19:37:21	Assessoria de Comunicação e Departamento Jurídico	0833c 1317d 1347c 1723c	Horário de Circulação
24 Matr. 141	terça-feira, 5 de março de 2019	19:31:29	Assessoria de Comunicação e Departamento Jurídico		Dia de Circulação
25 Matr. 141	terça-feira, 5 de março de 2019	19:27:33	Assessoria de Comunicação e Departamento Jurídico	FERIADO DE CARNAVAL	Dia de Circulação
26 Matr. 141	sexta-feira, 12 de fevereiro de 2019	22:50:51	Assessoria de Comunicação e Departamento Jurídico		Horário de Circulação
27 Matr. 141	sexta-feira, 22 de fevereiro de 2019	22:50:21	Salas da Secretaria Geral, Coordenação de Relações Institucionais e da Auditoria Interna	0833c 1317d 1347c 1723c	Setor e Horário de Circulação
28 Matr. 141	sexta-feira, 22 de fevereiro de 2019	22:37:07	Assessoria de Comunicação e Departamento Jurídico		Horário de Circulação
29 Matr. 141	terça-feira, 5 de fevereiro de 2019	06:47:36	Assessoria de Comunicação e Departamento Jurídico	0730c 1304c 1338c 1700d	Horário de Circulação
30 Matr. 141	quarta-feira, 30 de janeiro de 2019	19:58:18	Salas da Secretaria Geral, Coordenação de Relações Institucionais e da Auditoria Interna	0810d 1313c 1301c 1700d	Setor e Horário de Circulação
31 Matr. 141	domingo, 20 de janeiro de 2019	17:36:10	Assessoria de Comunicação e Departamento Jurídico	DOMINGO	Dia de Circulação
32 Matr. 141	sexta-feira, 18 de janeiro de 2019	19:11:51	Assessoria de Comunicação e Departamento Jurídico	0906c 1226c 1301c 1801d	Horário de Circulação
33 Matr. 141	quinta-feira, 17 de janeiro de 2019	19:38:43	Assessoria de Comunicação e Departamento Jurídico	0816d 1240c 1318c 1714c	Horário de Circulação
34 Matr. 141	domingo, 23 de dezembro de 2018	23:22:50	Sala do Assessor Jurídico	DOMINGO	Setor e Dia de Circulação
35 Matr. 141	domingo, 23 de dezembro de 2018	23:19:46	Assessoria de Comunicação e Departamento Jurídico		Dia de Circulação
36 Matr. 141	quarta-feira, 19 de dezembro de 2018	20:29:35	Assessoria de Comunicação e Departamento Jurídico	0804c 1204c 1239c 1702c	Horário de Circulação
37 Matr. 141	terça-feira, 4 de dezembro de 2018	19:47:43	Assessoria de Comunicação e Departamento Jurídico	0752c 1223c 1338c 1903c	Horário de Circulação
38 Matr. 141	sexta-feira, 30 de novembro de 2018	19:14:00	Assessoria de Comunicação e Departamento Jurídico		Horário de Circulação
39 Matr. 141	sexta-feira, 30 de novembro de 2018	19:12:54	Assessoria de Comunicação e Departamento Jurídico	0830c 1210c 1340d 1835d	Horário de Circulação
40 Matr. 141	quinta-feira, 29 de novembro de 2018	19:26:15	Assessoria de Comunicação e Departamento Jurídico	0852c 1313c 1358c 1924d	Horário de Circulação
41 Matr. 141	quinta-feira, 22 de novembro de 2018	23:24:31	Assessoria de Comunicação e Departamento Jurídico	0830c 1244c 1314c 1800d	Horário de Circulação
42 Matr. 141	quinta-feira, 8 de novembro de 2018	22:12:53	Assessoria de Comunicação e Departamento Jurídico	0858c 1335c 1205c 1848c	Horário de Circulação

✉ Rua Jerônimo Coelho, 280, Ed. Sudameris, sala 801, Centro, Florianópolis-SC-CEP 88010-030 ☎ (48)3222-4932

✉ e-mail: [msadv.advogados@gmail.com](mailto:msadv.advogados@gmail.com)

17

☎ (48)3322-1290



Assinado eletronicamente por: FABRICIO MENDES DOS SANTOS - 08/04/2021 16:39 - 4d1d6da

<https://pje.trt12.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=21040816171780300000040654394>

Número do processo: IAFG 0000889-81.2020.5.12.0037

Número do documento: 21040816171780300000040654394





Para as situações apontadas neste relatório, o Réu não ofereceu resposta capaz de afastar os fatos ali citados e relatados com as respectivas provas.

Em contrapartida, para escapar do fato de não ter explicações para os registros ilegais a ele imputados, utiliza-se de uma tabela com registros e situações que não foram utilizados para a acusação de falta grave, como dias em que esteve em viagem e retornou tarde para empresa, etc. etc.

De qualquer forma, chama a atenção a longa defesa apresentada pelo Réu, com riqueza de detalhes sobre fatos que ocorreram há quase dois anos, ou mais, como por exemplo se foi ou não ao banheiro, se bebeu ou não bebeu água, etc. Chama a atenção, igualmente, as inúmeras vezes em que o Réu estava fora da empresa, em horário de expediente, resolvendo ou tratando de questões particulares ou, ainda que profissionais, totalmente estranhas ao seu contrato de trabalho com a SCGÁS.

O próprio Réu refere que o acesso fora do horário padrão de trabalho deveria ser motivado e autorizado pela chefia imediata. Nenhuma justificativa foi apresentada pelo Réu para justificar os acessos clandestinos a ele imputados! Nenhuma! Também nenhum requerimento ou respectiva autorização de sua chefia! Nada!

Muito pelo contrário, a empresa demonstrou que o Réu acessou de forma clandestina, não autorizada, setores e documentos a ele vedados/proibidos quando efetuado o respectivo requerimento!

Veja-se, por exemplo, que no dia 09.05.2019 o Réu protocolou a sua chefia requerimento de acesso a documentos da empresa (atas, estudos técnicos, suporte, estrutura organizacional, de alçada da Diretoria e do Conselho e etc.). A resposta enviada ao Réu no dia 23.05.2019 negou o referido acesso pelas razões expostas no documento anexo.

Não obstante, a auditoria realizada apurou que, sem a autorização da empresa, o Réu acessou o ambiente físico onde os documentos solicitados - e posteriormente negados - estavam arquivados. Para exemplificar esta alegação, veja-se o histórico e constatação citados e juntado com a exordial:





09-05-2019 - às 9h34min acesso à área sensível

16-05 -2019 - às 19h46min

24-05 -2019 - às 20h23min

25-05 -2019 - às 11h30min (sábado)

Quanto às evidências de que o Réu acessou diversas vezes a área compartilhada entre Secretária Geral (SEGER), Coordenadoria de Relações Institucionais (CORIN) e Auditoria Interna (AUDIN), em horários não compatíveis com sua jornada de trabalho, tendo acesso documentos sensíveis à empresa e restritos a alta administração, as alegações da defesa são inverídicas!

Conforme relatório de acessos, entre os dias 25 e 29/05/2019 o Sr. Carlos Eduardo, também citado na defesa, não fez nenhum acesso às dependências da SCGÁS. (idem para a afirmação do item 3.4.9 da página 37).

O Réu informa de forma inverídica que acessou a sala do assessor jurídico para se despedir do chefe que iria gozar férias. Mais uma inverdade.

Conforme relatório de acessos, no intervalo entre 21/12/2018 e 07/01/2019, ora anexados, o assessor Luciano Porto, citado na defesa, não fez nenhum acesso às dependências da SCGÁS.

Assim, não foram desconstituídos os fatos citados na exordial e que apontam, claramente, no sentido da prática de ato de insubordinação, previsto na alínea "h" do Art. 482 da CLT.





**4.b – Presença do Réu no Tribunal de Contas do Estado – TCE em horário de expediente e sem autorização de sua chefia, bem como em períodos em que estava afastado de suas atividades laborais em face de atestados médicos:**

Conforme noticiou a exordial, em reunião com profissionais que prestam serviços à SCGÁS, foi relatado para o Diretor Presidente e para o Assessor Jurídico da empresa que o Réu esteve no Tribunal de Contas de Santa Catarina, em período identificado de imediato pelo seu gestor, como sendo período em que o mesmo se encontrava sob afastamento médico, por atestado.

Através de farta documentação juntada aos autos, ficou evidenciado que, por mais de 20 (vinte) vezes, o Réu esteve nas dependências do Tribunal de Contas do Estado, sem anuência do seu gestor, ou para quaisquer deliberações que fossem de interesse da SCGÁS, durante seu horário de expediente, totalizando aproximadamente 9 (nove) horas e 45 (quarenta e cinco) minutos de permanência dentro daquele Órgão de Estado.

Também foi constatado que em 11 (onze) destas ocasiões, o Réu apontou a realização de horas extras em seus controles de ponto, e que foram pagas pela empresa!

Foi constatado, ainda, que em 4 (quatro) oportunidades, o Réu esteve presente no Tribunal de Contas do Estado, sob a condição de afastamento médico após apresentação de atestados na SCGÁS, totalizando aproximadamente 6 (seis) horas e 20 (vinte) minutos de permanência dentro daquele Órgão.

Também foi apurado pela investigação promovida pela empresa (em anexo), que em dias em que deveria estar de repouso em face dos atestados médicos entregues para seu empregador, o Réu acessou arquivos pessoais e praticou atos profissionais relacionados exclusivamente a sua atividade particular.

Com efeito, nenhuma das respostas apresentadas pelo Réu, a maioria delas pouco críveis, foi capaz de justificar os fatos cabalmente demonstrados pela empresa no presente Inquérito.





As alegações de que teria saído de casa, com incapacidade laboral justificada por atestado médico, apenas para ir a uma agência do Banco do Brasil que fica dentro do TCE beira o absurdo, se considerarmos que o Réu reside no Bairro Vargem Grande e o TCE está localizado na zona central da capital.

Não menos absurdas são as explicações que buscam justificar sua suposta capacidade laboral em períodos abrangidos por atestados médicos, em que estava afastado da empresa, mas, segundo o Réu, nada o impediria de se ativar em qualquer outra atividade profissional desde que não fosse para o seu empregador. No caso, se ativava em atividades particulares e na contramão dos interesses da empresa, como ficou demonstrado por todas as demais provas juntadas.

Demonstradas, portanto, as faltas graves tipificadas na alínea "A" do Artigo 482 da CLT.

#### **04.c – Exercício da Advocacia particular em horário de trabalho e no local de trabalho**

A conduta faltosa acima descrita foi apurada pela empresa através da tabela de averiguação de registros das autorizações de serviços extraordinários do Réu e os registros de imagens do sistema de monitoramento remoto do condomínio onde está localizada a sede da empresa (Centro Empresarial Hoepcke) nas datas de 27/02/2020, 28/02/2020 e 13/03/2020.

Foi constatado que o Réu, sem conhecimento e anuência de seu gestor, em horário de expediente, anteriormente ao registro de sua saída pelo sistema de ponto eletrônico, por volta das 17:17:00h do dia 27/02/2020, saiu do departamento em que trabalha em direção a garagem do prédio (andar G3), portando uma pasta de documentos, e retornou ao elevador com diversos outros arquivos e pastas retirados do bagageiro de sua motocicleta. Já no andar térreo, e carregando o conjunto de documentos, saiu das dependências da SCGÁS passando pela recepção e atravessa a avenida Hercílio Luz. Retorna por volta das 18:07:00h (já em jornada extraordinária),





acompanhado de outra pessoa, posteriormente identificada como seu cliente particular.

No dia 28/02/2020, novamente sem conhecimento e anuência de seu gestor e em horário de expediente, após entrada do seu cliente particular (o mesmo acima citado) na SCGÁS, por volta das 15:41:00h, o Réu vai ao seu encontro na recepção da SCGÁS, por volta das 15:47:00h, e adentram a área do “Espaço Cultural”, onde permanecem conversando por cerca de 16 (dezesseis) minutos, conforme verificado nas imagens, e segundo relatos da denúncia feita à empresa, ouvidos também por outro empregado, porém sem conhecimento dos detalhes da conversa.

Por fim, no dia 13/03/2020, e mais uma vez sem conhecimento e anuência de seu gestor, e em horário de expediente, após perambular pelo andar térreo por cerca de 30 (trinta) minutos, aparentemente aguardando a chegada de seu cliente particular (o mesmo citado nas situações anteriores), o Réu o recebe na área do “Espaço Cultural”, logo após este se apresentar na recepção da SCGÁS por volta das 14:26:00h, sendo orientado pela recepcionista que o Réu o aguardava naquelas dependências.

Diferentemente do que alega o Réu, a pessoa indicada nos vídeos anexados pela SCGÁS, e expressamente nominada pelo Réu em sua defesa, é sim seu cliente, além de ter sido, também, seu ex-chefe. O Réu atua como advogado do referido cliente em recurso perante o Tribunal de Justiça que atacou a decisão denegatória do processo de impeachment do Governador do Estado. Mais uma vez, o Réu falta com a verdade.

Também foi apurado que o Réu fez a defesa de empregados contra a empresa Autora, em procedimentos internos, mesmo daqueles não integrantes de sua categoria profissional, conforme faz prova a documentação ora anexada.

Nada de concreto foi trazido pelo Réu para justificar as referidas infrações. A identidade do cliente por ele atendido em nada justifica seu procedimento. Também não há prova alguma de que estivesse resolvendo questões profissionais da Defensoria Pública, como tenta fazer crer, aproveitando-se, quiçá, da identidade do seu cliente!





Ainda que fossem assuntos ligados à Defensoria Pública, não poderia o Réu usar-se do seu horário de expediente na SCGAS para tais atividades.

Os atos acima relatados nos permitem concluir que o Autor cometeu a falta grave capitulada na alínea “c” do Art. 482 das CLT.

#### **04.d – Intromissão em assunto fora de sua alçada, remetendo e-mail em sentido contrário aos interesses da empresa e em benefício próprio**

Segundo relatado na exordial, ao analisar o trâmite interno e a troca de informações através do sistema SGPe referente a revisão do Decreto Estadual nº 1.484, de 2018, ocorridas nos dias 20/02/2020 e 21/02/2020, entre a Gerência de Decretos e Atos Administrativos da Casa Civil e o Diretor Presidente da SCGÁS, verificou-se que, sem a anuência ou qualquer comunicação prévia com a empresa ou com a sua chefia imediata no departamento jurídico, o Réu enviou uma resposta para a Casa Civil do Governo do Estado de Santa Catarina de forma avessa e incoerente com os interesses da SCGÁS.

Diferentemente do que tenta fazer crer, ele não foi destinatário direto da mensagem, e sim o DEPARTAMENTO JURÍDICO onde ele trabalhava, estando subordinado à chefia.

Agrava este fato a situação de que o Réu tinha absoluto conhecimento do entendimento da empresa, já manifestada por seu gestor a época e a do próprio Diretor Presidente, que era oposto ao entendimento que o mesmo manifestou à Casa Civil do Governo. Isto é, enviou uma resposta de forma contrária aos interesses da empresa e com intenções meramente pessoais!

Colocou os interesses e a posição institucional da empresa empregadora prejudicados frente a seu interesse pessoal, expondo a empresa publicamente, gerando prejuízo à imagem, à credibilidade da empresa e do próprio departamento jurídico.





Os fatos incontroversos citados na peça de ingresso e não rebatidos pelo Réu revelam o inequívoco cometimento da falta grave tipificada na alínea “h” do Art. 482 da CLT - ato de indisciplina e insubordinação.

#### **04.e – Assédio e intimidação de colegas**

Conforme descrito na exordial, os conflitos criados pelo Réu com a Diretoria da empresa, em face da tentativa (legítima) de concorrer à vaga destinada aos empregados dentro da Diretoria Executiva da empresa, tornaram-se demasiadamente acirrados. Especialmente porque o Réu vinha fazendo uso de meios ilegais e incorretos para este fim.

Isso também causou descontentamento do Réu em relação a colegas, que discordavam do seu meio de agir dentro da empresa.

As constatações apontadas na exordial demonstraram desvios de conduta do Réu, relatados tanto por empregados da SCGÁS e por empregados/colaboradores de outros órgãos. Por exemplo, que o Réu chegou a mostrar estojo com arma de fogo que carregava dentro do bagageiro de sua motocicleta à colegas de trabalho. A arma de fogo estava na garagem do andar G3 na sede da SCGÁS, com a clara intenção e intimidar seus pares, especialmente do setor responsável pela fiscalização e investigação acerca de desvios de conduta.

A prova, nestes dois sentidos, será testemunhal.

A parte Autora também tem conhecimento de que o Réu já foi acusado de ameaçar uma determinada pessoa com arma de fogo, conforme Boletim de Ocorrência nº0004.2019.0000122. Requer a parte Autora que este Juízo oficie à 5ª DPCº da Trintade, para que remeta cópia do referido BO aos presentes autos.

A situação de animosidade em face atual Presidente da empresa, contra quem o Réu disparou ameaças indiretas através do aplicativo WhatsApp, já foram tratadas linhas acima.

Da mesma forma procedeu contra o Sr. Marcos Genehr e Filipe El Messane. Também agiu violentamente com a colega e mulher Sra.





Juliana Azevedo Pfau, contra a qual desferiu pecha de “perseguidora política” e de assediadora, invertendo claramente os papéis. Não contente com isso, o Réu divulgou a todos os órgãos de imprensa (o fez por iniciativa própria) do ocorrido, expondo assim inadvertidamente não só o nome do empregador, mas também da colega de trabalho. Essa situação gerou por parte da Sra. Juliana Azevedo Pfau, forte indignação, tendo a mesma procurado ajuda de advogado para instaurar contra o Réu queixa crime por difamação, que tramita sob nº 5006589-92.2020.8.24.0125, perante a Vara Criminal de Itapema.

A tônica da intimidação do Réu a seus colegas é sempre a mesma: sente-se intocável por ser dirigente sindical e por conta disso, se diz perseguido.

Nenhuma das alegações e documentos juntados com a exordial foram capazes de apagar a luminosidade dos fatos e das alegações da empresa.

O contexto fático dos autos indica ao cometimento pelo Réu da falta grave, nos termos do que preveem as alíneas “b” e “h” Art. 482 da CLT e, também, nas alíneas “j” e “k” do mesmo artigo.

#### **04.f – Das Demais Condutas do Réu**

Conforme expôs a empresa no arrazoado inicial, a investigação em andamento acabou revelando a prática de condutas que vão além daquelas tipificadas no Art. 482 da CLT, como inicialmente citado na notificação entregue ao Réu quando da suspensão do contrato de trabalho.

Foi verificado que o Réu compartilhou na nuvem arquivos internos e confidenciais da SCGás, contrariando todas as normas internas da empresa em relação a segurança e sigilo de informações, conforme apurado no laudo anexado aos autos.

Além disso, o material jornalístico citado na inicial, produzido pela INTERSINDICAL, edição de novembro de 2020, nº 691, sob o título NOTA DE REPÚDIO E DESAGRAVO, demonstrou o grau de litigiosidade existente na relação do Réu com a empresa, que torna inviável a sua permanência no quadro de empregados, pois ele se colocou em posição







de inimigo da empresa e seus colegas, que o temem e não querem atuar com ele.

Neste documento, foi dado publicidade de que o Réu teria sido responsável por uma ação que causou prejuízo da ordem de R\$ 500 milhões à SCGÁS.

Como evidenciado ainda mais com a contestação por ele apresentada, o Ré vive para desvirtuar suas obrigações (direitos e deveres) contratuais com a empresa, movimentando incansavelmente a máquina judiciária para questionar determinados atos da diretoria da empresa (derivado de sua condição intrínseca de se dizer perseguido), sendo que em nenhuma dessas situações obteve sucesso.

A cortina de fumaça e de conotação política suscitadas pelo Réu em sua defesa, são novamente rechaçadas, reiterando as alegações apresentadas na petição inicial.

#### **04.g – Dos Reflexos no Local de Trabalho**

Como este Juízo já deve ter evidenciado, o retorno do Réu ao ambiente de trabalho é motivo de grande preocupação entre seus colegas, pelas diversas ameaças, atos de intimidação, com demonstração de arma de fogo, etc.

Manter em seu corpo jurídico um colaborador que altera deliberações em prol do seu interesse próprio, que se insubordina em relação as regras de horário, que acessa arquivos, salas e departamentos em horários incompatíveis, especialmente em setores da empresa que não lhe dizem respeito, que trata seus colegas com desprezo e mediante ameaças, que apresenta atestados médicos e fica circulando pelo TCE em atuação contra os interesses da empresa, que cobra horas extras após realização de atividades particulares em horário de trabalho, que recebe clientes particulares em horário de trabalho, utilizando os insumos e equipamentos da empresa e para ajuizar ações contra a própria empresa que ele tem a missão de defender enquanto empregado interno concursado, torna, no mínimo, temerária a





imagem que a empresa deve manter perante a sociedade e seus demais empregados.

Por isso, a empresa autora renova sua confiança no reconhecimento judicial das faltas graves praticadas e na autorização para a demissão por justa causa!

## 05. DA IMEDIATIDADE

Sem razão alguma as alegações do Réu no sentido de que faltaria imediatidade no procedimento judicial promovido pela empresa, a partir das datas dos fatos a ele imputados!

O Réu confunde data de cometimento da falta grave com data do conhecimento da respectiva falta pelo empregador e, alguns casos, data final de apurações e checagem de todas as possíveis infrações cometidas pelo empregado.

Mostra-se até mesmo contraditória a alegação de falta de imediatidade quando analisada em conjunto com as demais alegações efetuadas pelo Réu, como por exemplo de que teria se apressado e não levado o caso para a análise do Comitê Interno.

Conforme sinalizou a empresa, algumas das condutas faltosas imputadas ao Réu remontam ao início do ano de 2019 e, algumas delas, se perpetuaram até os dias anteriores ao seu afastamento. Outras denúncias foram sendo apresentadas ao longo de ano de 2020.

A partir do momento em que a empresa Autora recebeu as denúncias de práticas de condutas faltosas por parte do Réu, iniciou uma detalhada e profunda investigação interna para apuração das referidas irregularidades, até para ser correta, justa e evitar uma decisão prematura.

A apuração foi se tornando cada vez mais complexa, até o ponto em que a empresa Autora se viu na necessidade de efetuar a contratação de auditorias e profissionais externos para dar mais segurança às investigações (e investigadores, igualmente).





O laudo técnico realizado pelo Médico do Trabalho, Dr. Vinícius Augusto Resener, por exemplo, foi concluído no último dia 03 de novembro.

Já o laudo técnico realizado pela empresa AB PERÍTOS, somente foi concluído e efetivamente entregue para a empresa no último dia 04 de dezembro!

Neste cenário, não há falar em falta de imediatidade.

Não é outro o entendimento jurisprudencial em casos semelhantes ao presente:

*EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 13.015/2014. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. PEDIDO DE REVERSÃO. IMEDIATICIDADE. AUSÊNCIA DE PERDÃO TÁCITO. A controvérsia consiste em definir se foi ou não cumprido o requisito da imediaticidade na aplicação da dispensa por justa causa do reclamante. É fato incontroverso nos autos, confessado em audiência, que o reclamante praticou ato de improbidade contra o seu empregador. Depreende-se dos autos que o fato foi detectado em 15/7/2005, o procedimento interno foi concluído em 3/11/2005 e encaminhado para o Gerente de Divisão em Brasília em 14/11/2005 e que esse órgão aplicou a dispensa por justa causa em 14/8/2006. No que tange à imediaticidade da punição, trata-se de um requisito circunstancial para aplicação da dispensa por justa causa, exigindo-se que ela seja aplicada tão logo se tenha conhecimento da falta cometida, não havendo um prazo certo fixado em lei para considerá-lo preenchido, sendo fruto da doutrina e da jurisprudência os parâmetros existentes para aferi-la. O objetivo desse requisito é evitar situação de pressão sobre o empregado em função da infração cometida. Salienta-se que a falta de imediaticidade na punição do ato faltoso caracteriza o perdão tácito do empregador, evidenciando-se a descaracterização da justa causa aplicada. Nesse contexto, pode-se concluir que a doutrina é pacífica quanto à necessidade de se conceder um prazo razoável para as empresas de grande porte e considerável estrutura organizacional apurarem cautelosamente a conduta faltosa do empregado, mitigando, assim, a imediaticidade. Por outro lado, também se constata que a doutrina entende que somente ocorre o perdão tácito quando o empregador, após a*





ciência da conduta indesejada do seu empregado, permanece inerte, não havendo nenhuma manifestação adversa do empregador nem postura ativa sobre o fato, permitindo que ele continue trabalhando por um período de tempo relativamente longo. Com isso, trata-se de se perquirir sobre a postura investigatória do empregador, tendo em vista que, por se tratar da maior penalidade a ser aplicada ao seu empregado - revestida, por isso mesmo, de intensa gravidade e sensibilidade, pois em jogo o seu próprio sustento e de sua família -, exige-se muita cautela e apuração meticulosa, a fim de evitar injustiça no seio da relação jurídica trabalhista. A jurisprudência deste Tribunal, em hipóteses como a dos autos, em que o mesmo reclamado figura como parte ré, vem adotando o entendimento de que o cumprimento do requisito da imediatidade deve ser aferido considerando, entre outros aspectos, o porte da empresa empregadora e a sua complexidade administrativa e a necessidade de fazê-lo por meio de processo administrativo, como ocorre com os entes e órgãos integrantes da Administração Pública, como é o caso do reclamado, ente integrante da Administração Pública indireta, sob a forma de sociedade de economia mista, exigindo concurso público para admissão do seu pessoal, nos termos do artigo 37, inciso II, da Constituição Federal, e procedimento administrativo formal para dispensa dos seus empregados. Logo, considerando que a prática do ato faltoso foi devidamente provada nos autos e que o reclamado, ente integrante da Administração Pública indireta, de grande porte organizacional e atuação nacional, instaurou procedimento investigativo para apurar a infração, conclui-se que o prazo de nove meses para a tomada de decisão pela diretoria responsável para tanto após o recebimento do inquérito afigura-se razoável, não revelando perdão tácito, pois em curso processo para embasar a formação do convencimento do setor competente sobre a medida mais correta e justa a ser tomada, velando pela cautela necessária inerente a esse tipo de decisão em grandes empresas, não havendo falar, portanto, em inobservância da imediatidade, devendo ser mantida a dispensa por justa causa do empregado. Embargos conhecidos e providos. (TST - E-ED-ARR: 921004120085090026, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 29/08/2019, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 06/09/2019)





Rejeite-se a alegação.

**ANTE O EXPOSTO**, reitera a parte Autora o pedido de procedência da presente Ação, declarando/reconhecendo por sentença as "faltas graves" imputadas ao Réu para autorizar sua despedida por justa causa.

**POR FIM**, requer-se o recebimento da presente e dos documentos que a acompanham para que surta seus efeitos jurídicos e legais.

Nesses Termos,  
Pede Deferimento.

Florianópolis, 06 de abril de 2021.

Gustavo Villar Mello Guimarães  
OAB/SC 11.589

Fabício Mendes do Santos  
OAB/SC 9.683





EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ TITULAR DA MMª 07ª VARA  
DO TRABALHO DE FLORIANÓPOLIS-SC.

Processo nº. IAFG 0000889-81.2020.5.12.0037  
Objeto: Contestação a Reconvenção

**COMPANHIA DE GÁS DE SANTA CATARINA - SCGÁS**,  
por seus procuradores no fim assinados, nos autos do Inquérito para Apuração  
de Falta Grave em epígrafe movido em face de **LEANDRO RIBEIRO MACIEL**,  
vem à presença de Vossa Excelência, apresentar sua **CONTESTAÇÃO à  
RECONVENÇÃO** apresentada pelo Réu na ação de fundo, nos termos que  
seguem:

### 01.DA PRESCRIÇÃO

Requer a empresa, por cautela, seja declarada a prescrição  
quinquenal prevista no art. 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal,  
notadamente a partir dos cinco anos contados de forma retroativa à data de  
ajuizamento da presente ação.





## **02. DA IMPUGNAÇÃO AO VALOR DA CAUSA**

O Réu/Reconvinte deu a causa o valor de R\$ 308.000,00 (trezentos e oito mil reais).

Contudo, este valor não está de acordo com o quantitativo apresentado pela parte na planilha de cálculos do ID 0a0fbb6, onde ofertou o respectivo valor a cada um dos pedidos formulados na Reconvenção.

A soma do valor total dos pedidos alcança, efetivamente, o valor de R\$ 2.091.864,70 (dois milhões noventa e um mil oitocentos e sessenta e quatro reais e setenta centavos), o qual deve ser arbitrado como valor da causa.

## **03. DA TUTELA DE URGÊNCIA DO MANDATO SINDICAL E PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO**

Não concorda a empresa com o pedido da parte Reconvinte tendo em vista que os requisitos elencados no artigo 300 do CPC não estão presentes no caso dos Autos.

Vejamos o que disciplina o legal:

Art. 300. A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.

Os requisitos legais não se fazem presentes, eis que o que há no processo é uma mera alegação e inconformismo do Reconvinte com o procedimento legal adotado pelo seu empregador, ao afastá-lo para instauração de inquérito para apuração e falta grave.

De outro lado, também não há que se falar em perigo de dano ou risco ao resultado, porquanto se isso fosse admitido estaríamos diante de uma problemática mais ampla, de ilegalidade, uma vez que todos os procedimentos adotados pela empresa se basearam e seguiram estritamente o que prevê, de forma específica e taxativa, a CLT.





Neste sentido, reporta-se a Reconvinda aos termos da decisão já proferida por este Juízo no ID e75f12c, renovada pela decisão do ID bce30f0. A decisão, em resumo, registrou que:

De acordo com o art. 494 da CLT, o empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua dispensa só se tornará efetiva após o inquérito mediante o qual se verifique a procedência da acusação. A suspensão, no caso, perdura até a decisão final do processo.

Com base neste diploma legal, a Orientação Jurisprudencial 137 da SDI-2 estabeleceu como direito líquido e certo do empregador a suspensão do empregado, ainda que detentor de estabilidade sindical, o que é o caso do autor, até a decisão final do inquérito em que se apure a falta grave.

Destarte, sendo faculdade da empresa determinar a suspensão contratual, mas considerando que a empregadora optou, acertadamente, por manter a remuneração do empregado durante o período de suspensão, como sinaliza o reclamante em sua reconvenção, portanto não colocando em risco a subsistência do Reconvinte e dos familiares, no presente caso, não verifico o *periculum in mora* ao não se deferir a sua reintegração efetiva aos quadros da ré, e manutenção de benefícios e vantagens contratuais/convencionais, a exceção de um benefício postulado, qual seja, o Plano Médico Hospitalar e Odontológico.

Tais argumentos devem ser mantidos até julgamento final do processo, eis que esta é a correta dicção legal dos artigos aplicados ao presente processo, sem contar a opção adotada pela empresa, antes mesmo da decisão proferida por este Juízo, de depositar mensalmente em conta judicial o valor correspondente ao salário do Réu/Reconvinte, além de manter os benefícios de plano saúde e odontológico.

A SCGÁS não coloca em dúvida, em momento algum, a investidura do Réu/Reconvinte em mandato sindical junto ao SINDALEX. Pelo contrário, foi justamente este reconhecimento que motivou a empresa a instaurar o presente Inquérito para Apuração de Falta Grave.

Ao assim proceder, a empresa se valeu da previsão legal contida no art. 494 da CLT:







Art. 494. O empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito em que se verifique a procedência da acusação. (grifo nosso)

O procedimento adotado pela empresa Reconvinda é perfeitamente legal e completamente cabível, uma vez que a empresa tem como objetivo a rescisão contratual de empregado detentor de estabilidade provisória no emprego que incorreu em justa causa, conforme já amplamente exposto.

Além disso, e conforme relatado na fundamentação do próprio Inquérito, a presença do Réu/Reconvinte no ambiente da empresa mostra-se extremamente temerário, diante das intimidações e agressões por ele perpetradas contra seus superiores hierárquicos, colegas e prestadores de serviços da empresa.

Todos, sem restrição, temem contato com o Réu/Reconvinte!

Ao longo da relação de trabalho e, em especial nos últimos meses, os conflitos criados pelo Réu/Reconvinte com a Diretoria da empresa, em face da tentativa deste (legítima, como já se disse) de concorrer à vaga destinada aos empregados dentro da Diretoria Executiva da empresa, tornaram-se demasiadamente acirrados. Especialmente porque o Réu vinha fazendo uso de meios ilegais e incorretos para este fim.

Isso também causou descontentamento do Réu/Reconvinte em relação aos seus colegas de trabalho que discordavam do seu meio de agir dentro da empresa.

O Réu/Reconvinte passou a adotar uma postura desafiadora, beirando a violência (não física) com seus colegas de trabalho.

As constatações já apontadas nos presentes autos demonstram desvios de conduta do Réu/Reconvinte, relatados tanto por empregados da SCGÁS e por empregados/colaboradores de outros órgãos.

O Réu/Reconvinte chegou a mostrar estorjo com arma de fogo que carregava dentro do bagageiro de sua motocicleta à colegas de





trabalho. A arma de fogo estava na garagem do andar G3 na sede da SCGÁS, com a clara intenção e intimidar seus pares, especialmente do setor responsável pela fiscalização e investigação acerca dos seus desvios de conduta.

Cita-se ainda situação de animosidade em face do Sr. Willian Anderson Lehmkuhl, atual Presidente da empresa, contra quem o Réu disparou ameaças indiretas através do aplicativo WhatsApp.

Da mesma forma procedeu contra o Sr. Marcos Genehr, seu superior hierárquico durante certo período. Este sofreu constantes atos de insubordinação e ameaças indiretas por parte do Réu/Reconvinte, que lhe disse algumas vezes que “Quando eu for Diretor, meu primeiro ato será o pedido de sua exoneração”.

Também há relato do Sr. Filipe El Messane, Assessor da Diretoria da Presidência – ASDPE da SCGÁS, dando conta que no dia de sua apresentação para os empregados de diversos setores da empresa, acompanhado do Gerente de RH à época, Francisco José de Figueiredo, o Réu apontou o dedo quase na altura de seu rosto, e proferiu repetidamente “Isto não vai ficar assim, isso não vai ficar assim! E pode avisar o presidente da CELESC”.

Não menos grave foi a atitude do Réu/reconvinte para com a colega e mulher Sra. Juliana Azevedo Pfau, contra a qual desferiu pecha de “perseguidora política” e de assediadora, invertendo claramente os papéis. Como já referido, os desdobramentos deste incidente acabaram resultando na instauração de uma queixa crime por difamação, que tramita sob nº 5006589-92.2020.8.24.0125, perante a Vara Criminal de Itapema.

Não se pretende dar mais atenção às referidas ameaças do que elas realmente merecem, mas é inevitável reconhecer a gravidade das ameaças e condutas do Réu/Reconvinte, aproveitando-se de sua garantia provisória de emprego, para praticar este tipo de conduta contra seus colegas e especialmente seus superiores hierárquicos, causando um ambiente hostil, desagregador, tenso, de assédio e medo, caso não houvesse submissão às suas vontades e caprichos pessoais.





Deve-se registrar que a tônica da intimidação do Réu a seus colegas é sempre a mesma: sente-se intocável por ser dirigente sindical e por conta disso, se diz perseguido. Nesse sentido observe V. Exa., que, no modo de ver do Réu/Reconvinte, todos o perseguem a todo o momento, quando da verdade o mesmo se utiliza desse subterfúgio para cometer faltas graves, supondo a impunidade que teria a tudo e contra todos.

Estas são as razões de fato que não recomendam a reintegração do Réu/Reconvinte durante a tramitação do presente Inquérito para Apuração de Falta Grave. As atitudes ameaçadoras e intimidadoras do Réu/Reconvinte no ambiente de trabalho podem colocar em risco a produção de uma prova testemunhal isenta e segura!

No comunicado de suspensão do contrato de trabalho, os fatos apresentados ao Réu para justificar seu afastamento foram os seguintes:

Fica V.Sª. notificado que, nos termos do Art. 494 da CLT, a partir desta data seu contrato de trabalho ficará SUSPENSO para abertura de Inquérito para Apuração de Falta Grave, por meio do qual se fará a apuração de prática de faltas graves capituladas nas alíneas "a" e "h", do art. 482 da CLT, em razão de:

- Denúncia no sentido de que V.Sª. ingressou na sede da SCGÁS em horário incompatível com a sua jornada de trabalho;
- Constatação de que acessou áreas estranhas às suas atividades do departamento jurídico;
- Denúncia de que V.Sª. esteve em distintas ocasiões no Tribunal de Contas do Estado (TCE), para tratar de assuntos particulares, em horário de expediente, sem autorização de sua chefia, bem como em períodos em que V.Sª. se encontrava afastado do trabalho em face de atestado médico;
- Denúncia, por meio eletrônico, no sentido de que V.Sª. estaria exercendo advocacia em caráter privado, no ambiente de trabalho, reunindo-se com clientes durante seu horário de expediente;
- Constatação por parte do Diretor Presidente e pelo Assessor Jurídico de que V.Sª. enviou resposta em assunto que não era de sua alçada, em sentido oposto à resposta enviada pela Diretoria, de Assuntos Legislativos da Secretaria da Casa Civil, sem consulta e qualquer deliberação de seus superiores hierárquicos e em assunto de interesse particular;
- Prática de Assédio e intimidação de colegas.

Foi também comunicado ao empregado que a empresa, por liberalidade, manteria o pagamento de seus salários durante a suspensão contratual, através de depósitos em conta judicial.

Melhor sorte não socorre o Réu/Reconvinte no tocante a ausência de procedimento interno para apuração dos atos faltosos a ele imputados, diante da expressa previsão legal constante do art. 494 da CLT, aqui já citado.

✉ Rua Jerônimo Coelho, 280, Ed. Sudameris, sala 801, Centro, Florianópolis-SC-CEP 88010-030 ☎ (48)3222-4932  
📧 e-mail: [msadvogados@gmail.com](mailto:msadvogados@gmail.com) 6 📞 (48)3322-1290





Pelo exposto, resta demonstrado que todos os procedimentos relacionados a suspensão do contrato de trabalho foram adotados pela empresa de acordo com os preceitos legais a respeito da matéria.

Não há falar, portanto, no acolhimento dos pedidos do Réu/Reconvinte no tocante a sua reintegração liminar, tampouco nas pretensões de pagamento de férias, FGTS, média física de horas extras, PLR, vale alimentação e demais vantagens previstas no ACT 2029-2021, apontadas no pedido de letra a”.

Quanto a assistência educacional de dependente (a enteada do Réu/Reconvinte), trata-se de benefício mantido desde que cumpridos os requisitos previstos na Norma Interna da empresa que regula o assunto.

O pedido do Réu/Reconvinte (letra “b”) às progressões funcionais por antiguidade e pericimento previstas em normas internas, durante o período de afastamento, beiram o absurdo. Ainda mais quanto postuladas com a condicionante de “independentemente de avaliações funcionais”.

Ou seja, o Réu/Reconvinte quer ter ainda mais benefícios do que os empregados da empresa que não estão com os seus contratos de trabalho suspensos para responder acusações de prática de faltas graves! Mais do que isso, que ser beneficiário de progressões por antiguidade e merecimento sem as avaliações funcionais aplicáveis a todo e qualquer empregado da companhia! Verdadeiro *non sense*.

Indevidas, igualmente, as “vantagens previstas nos Acordos e Convenções Coletivas da Categoria” (pedido de letra “c”) ajustadas durante o período de afastamento, seja porque não indicados os benefícios efetivamente pretendidos, seja porque o recebimento de benefícios desta natureza deve ser apurada caso a caso, de acordo com os requisitos estabelecidos na própria norma que os preveem. Por exemplo, a necessidade de efetiva prestação de serviços ou de condição não suspensiva do contrato de trabalho.





O pedido de letra “d” (manutenção de plano de saúde e odontológico) já está sendo atendido pela empresa, antes mesmo do acolhimento da tutela de urgência, apenas neste item, por este Juízo.

Quanto ao Plano de Previdência Privada, houve a manutenção do benefício, tanto a parte do desconto do empregado quanto a contrapartida do valor pago pela SCGÁS, sendo os valores recolhidos normalmente para a Petros, mensalmente.

Todos os encargos (FGTS, INSS e IRPF) serão processados e recolhidos como se fosse uma folha normal, todos os meses.

No que toca ao pedido sucessivo à reintegração, eventual acolhimento deste Juízo ao pedido de aplicação da previsão contida no art. 496 da CLT e indenização prevista no art. 497, esta deve se limitar à indenização do “salário”, e não da remuneração ou de qualquer outro benefício, conforme acima já suscitado.

As verbas rescisórias a serem pagas ao Réu/Reconvinte deverão obedecer a efetiva forma de rescisão contratual a ser determinada por este Juízo: por justa causa, conforme requerimento principal da empresa, ou por demissão sem justa causa, conforme pedido sucesso do Réu/Reconvinte.

Cada uma destas modalidades de rescisão contratual possui regramento específico na legislação, razão pela qual não há falar em pagamento de qualquer outra verba ou benefício além daqueles(as) legalmente previstos.

Por fim, não há falar em “indenização” do seguro desemprego. Primeiro porque a despedida por justa causa não contempla este benefício. Segundo porque, caso a demissão ocorra sem justa causa, o que se diz para bem argumentar, o Réu/Reconvinte tem direito a entrega das guias para a sua habilitação no benefício, cujos requisitos ele deverá comprovar no momento de sua habilitação, no órgão competente.

A empresa não está criando nenhum tipo de embaraço à eventual concessão deste benefício, se assim este Juízo entender for de direito ao Réu/Reconvinte, pelo que não pode assumir uma obrigação que não é sua, mas da União.





#### 04. DA NULIDADE DA PUNIÇÃO

As alegações efetuadas pelo Réu/Reconvinte na fundamentação do pedido de nulidade da punição que lhe foi aplicada pelo Diretor Presidente bem demonstram a contradição nas atitudes do Réu/Reconvinte.

A exordial questiona a aplicação da referida punição pelo viés normativo, por não teria passado previamente pelo Comitê de Conduta e Integridade, e pelo viés político, no sentido de que teria sido apenas uma retaliação pelas suas atitudes relacionadas ao cenário político envolvendo o Governador do Estado.

As alegações do Réu/Reconvinte relacionadas a não observância do Código de Conduta e Integridade e da obrigatória passagem da matéria pelo Comitê de Conduta e Integridade são equivocadas, beirando a má-fé.

Note-se que no histórico da fundamentação o próprio Réu/Reconvinte cita o fato de que uma punição anterior que lhe havia sido aplicada foi anulada, pois a empresa entendeu corretos os argumentos por ele suscitados em sua defesa. Porém, acabou sendo-lhe aplicada outra punição em face de outros fatos, ainda que relacionados, indiretamente, a antiga punição.

A punição que lhe foi aplicada pelo Diretor Presidente da empresa SCGÁS seguiu a previsão contida na Política de Recurso Humanos/PRH- 12 - Atos Disciplinares (doc. anexo), que em seu escopo traz a seguinte previsão:



**POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS**

PRH-12

Aprovação: 31/01/2007

Revisão:

Versão: 01

Assunto: ATOS DISCIPLINARES

A SCGÁS acredita que seus empregados são sua força ativa e espera que estes se comportem de forma apropriada, com respeito à suas funções na Companhia. Falhas ao agir fora dos padrões estabelecidos pela empresa são passíveis de ações disciplinares.

**Advertência Verbal**

Uma advertência verbal deve ser uma ação do gerente ou diretor da área do empregado para ajudá-lo a entender e decidir sobre um desempenho significativo ou um problema de conduta relacionado ao trabalho que não deva continuar, piorar ou voltar a acontecer.

**Advertência Escrita**

Deve ser uma ação solicitada pelo gerente ou diretor da área do empregado à área de RH, que comunicará o empregado por escrito de um problema sério de desempenho ou conduta relacionada ao trabalho que não possa continuar, piorar ou voltar a ocorrer. Uma advertência por escrito deve ressaltar a natureza do problema, ações tomadas (uma prévia advertência verbal) e seus resultados.

A aplicação da referida penalidade não contraria em nada o Código de Conduta e Integridade, até mesmo porque no item 10, Art. 30, está prevista a aplicação de sanções e penalidades, “respeitando o contraditório e a ampla defesa”.

O mais curioso de tudo, considerando as alegações efetuadas pelo Réu/ Reconvinte na presente ação, é que as suas manifestações na época dos fatos foram todas no sentido de não reconhecer o Comitê de Conduta e Integridade e respectiva Norma.

Ademais, no próprio documento da Advertência Escrita (último parágrafo) foi concedido prazo para a interposição de recurso junto ao Comitê, ratificado no e-mail enviado pelo Diretor Presidente, Sr. Willian, ao qual o Réu/Reconvinte responde que não vai recorrer ao comitê.

Veja a manifestação do Réu/Reconvinte no corpo do e-mail ora anexado, datado de 13/08/2020, com destaque para o trecho grifado em amarelo:





**De:** Leandro Ribeiro Maciel  
**Enviada em:** quinta-feira, 13 de agosto de 2020 20:00  
**Para:** Willian Anderson Lehmkuhl  
<[willian.anderson@scgas.com.br](mailto:willian.anderson@scgas.com.br)>  
**Cc:** Assessoria Jurídica <[asjur@scgas.com.br](mailto:asjur@scgas.com.br)>;  
[assessor@oab-sc.org.br](mailto:assessor@oab-sc.org.br); [sindalex@sindalex.org.br](mailto:sindalex@sindalex.org.br);  
[divaldo@advdivaldo.com.br](mailto:divaldo@advdivaldo.com.br)

**Assunto:** RES: Punição persecutória aplicada à advogado da SCGÁS seguida de revogação após manifestação do punido e nova e subsequente punição - desvio de finalidade - Manifestação e pedido de providências

Prezado Diretor Willian,

*Com cópia para os colegas da Assessoria Jurídica da SCGÁS e Presidente da OAB/SC*

Em atenção à vossa resposta, reitero cada palavra contida na manifestação anterior, principalmente no sentido da perseguição que venho sofrendo no âmbito da Companhia, durante a vossa gestão.

Por oportuno, esclareço que não houve qualquer recusa de participar da reunião do dia 06/08/2020, mas, como já dito, por conhecer o *modus operandi* de que se utiliza a Companhia nesses casos, entendi – **por defesa** – solicitar a participação do Assessor Jurídico do nosso sindicato, Dr. Divaldo Amorim, e de representante da Comissão de Prerrogativas da OAB, como testemunhas. Entendo que fiz bem, porque não estaria emocionalmente preparado para o tamanho da injustiça e perseguição que **AFIRMO** estar sofrendo.

Assim, informo desde já que não recorrerei o Comitê de Conduta e Integridade, porque o mesmo não possui independência e está subordinado à Diretoria Executiva, que foi o órgão do qual partiu a







**segunda punição**, a qual acuso de persecutória. Portanto, como sabemos que um órgão inferior não pode decidir sobre algo que está sendo questionado relativamente a um órgão superior, o impasse seria tumultuado e prejudicial à adequada valoração.

Acrescento que não desejo polemizar, mas apenas e tão somente defender as minhas prerrogativas e direitos como advogado da Companhia, que tem alguns dos seus direitos violados por vossa senhoria (vide ofensas injuriosas a mim endereçadas e apostadas às fls. 79 do processo SCC 0520/2020).

Desse modo, sobre a advertência escrita que me foi dada por vossa senhoria no dia 06/08, dou o assunto por encerrado administrativamente, até porque não existe previsão legal e nem normativa para a apresentação de defesa no âmbito da Companhia. Ainda, informo que, como pessoa ofendida por vossa senhoria, já emiti procuração e autorizei a adoção de todas as medidas cabíveis e representações pertinentes em relação aos casos. Como já manifestei em várias oportunidades, a SCGÁS deve estar primeiro lugar.

Continuarei cumprindo com as tarefas e atribuições jurídicas que me forem passadas, atuando na defesa da Companhia sempre com a responsabilidade, o zelo e o comprometimento que marcaram a minha trajetória até aqui, não me permitindo sujeitar a perseguições políticas de qualquer modo ou forma.

Também seguirei opinando perante os órgãos e veículos de comunicação e mídias sociais sobre os assuntos jurídicos e políticos que me forem demandados ou que entender pertinentes manifestar, porque o fato de ser advogado empregado da administração pública indireta em nada reduz a minha





independência profissional inerente à advocacia, nos termos da Lei 8.906/94, abaixo colacionada.

**Lei 8.906, de 4 de julho de 1994.**

*Art. 18. A relação de emprego, na qualidade de advogado, não retira a isenção técnica nem reduz a independência profissional inerentes à advocacia.*

*Parágrafo único. O advogado empregado não está obrigado à prestação de serviços profissionais de interesse pessoal dos empregadores, fora da relação de emprego.*

**Constituição da República - 1988**

*Art. 5º. ....*

*(...)*

*XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;*

Conforme já conversado com o Presidente da OAB, qualquer matéria ou documento relativo àquela punição arbitrária do dia 06/08/2020, tendo como pano de fundo a manifestação jurídica do dia 03 de agosto de 2020 e seus desdobramentos, será encaminhada àquele Presidente, com pedido de anexação ao processo já autuado pela Comissão de Prerrogativas da entidade, bem como ao SINDALEX e assessoria jurídica da entidade.

Sendo o que tinha para o momento, subscrevo-me.

Cordialmente.

Como se pode notar, o próprio Réu/Reconvinte deu por encerrado o debate sobre a punição a ele aplicada, em sede administrativa, pelas razões ali expressamente consignadas. As alegações dele na época se





mostram totalmente contraditórias com as lançadas na presente ação, que busca a nulidade da punição pela suposta ausência de debate prévio na seara administrativa!

Com relação ao viés político que segundo o Réu/Reconvinte seria a real motivação da empresa para a aplicação da punição, trata-se de uma ilação imaginária do Réu/Reconvinte, presente em quase todas as suas manifestações, utilizada apenas como uma forma de tentar encobrir seus deslizes éticos/contratuais, ou para justificar suas agressões aos seus superiores, colegas de trabalho e a própria SCGÁS além de, por fim, jogar uma cortina de fumaça sobre suas transgressões às regras contratuais e éticas da companhia.

Nos e-mails referidos acima, esta temática é explorada pelo Réu/Reconvinte em todas as suas manifestações, sempre com os pontuais esclarecimentos dos interlocutores da empresa, adequados ao tema, concernentes ao caráter unicamente profissional, e não político, da punição aplicada.

No que se refere ao mérito da punição, isto é, ao conteúdo do material produzido pelo Réu/Reconvinte, os documentos juntados no Inquérito demonstram a saciedade a conduta agressiva a ele atribuída. Trata-se de puro exercício do poder disciplinar do empregador, adotado dentro das regras internas da companhia, em processo no qual o Réu/Reconvinte desistiu de exercer sua defesa. É, portanto, e no entender da empresa, matéria superada.

Assim, seja diante do regramento específico da empresa acerca da aplicação de advertências, seja pela postura do Réu/Reconvinte ao renunciar ao recurso ou a qualquer debate sobre a referida punição em sede administrativa e, por fim, diante do caráter meramente profissional da medida adotada, não há falar no colhimento do pedido.

Improcede o pedido.





## 05. DO DANO E ASSÉDIO MORAL

A empresa impugna a totalidade das alegações contidas na fundamentação da peça inicial, no sentido de que o Réu/Reconvinte teria sido vítima de assédio moral por parte da empresa.

Completamente desprovidas de qualquer base fática e jurídica o pedido de indenização por danos morais.

As alegações do Réu/Reconvinte confundem-se com a contestação por ele apresentada no Inquérito para Apuração de Falta Grave, no sentido de que os fatos e as imputações a ele direcionadas são meramente fantasiosas e inverídicas, bem com que a sua conduta profissional não poderia sofrer acusações como as que lhe forma imputadas.

Ocorre que os fatos que subsidiam o Inquérito apontam na direção do cometimento de inúmeras faltas graves pelo Réu/Reconvinte. São provas documentais bastante esclarecedoras, algumas delas que passaram pelo crivo de especialistas contratados pela companhia. Não se trata de uma aventura, de um processo persecutório, político, o qualquer outro argumento utilizado pelo Réu/Reconvinte.

A partir do momento em que as denúncias chegaram para a companhia, não havia outro caminho a ser seguidor se não ser a investigação dos fatos. E esta investigação foi realizada da forma mais profunda possível, colhendo-se dados e pareceres de profissionais especializados nas matérias, como no caso do Perito Médico contratado para analisar os atestados médicos juntados pelo Réu/reconvinte enquanto se tinha notícias de que em tais dias estaria ele em plena atividade profissional para fins particulares, junto ao TCE, por exemplo.

Como frisado, não se trata de uma aventura, mas de uma obrigação da companhia. E também, diferentemente do que acusa o Réu/Reconvinte, a companhia não forjou ou insinuou comportamento inadequados. Os fatos foram comprovados e o respectivo enquadramento nos tipos legais previstos no artigo 482 da CLT serão definidos por este Juízo, a partir das provas produzidas.





Da mesma forma, não se poderia esperar outra atitude da SCGÁS senão o afastamento do empregado de suas atividades laborais para o posterior ajuizamento do inquérito para apuração de falta grave, em decorrência da gravidade dos fatos revelados, já que este é o único caminho legal para a possível ruptura do contrato de trabalho diante da condição jurídica do Réu/Reconvinte, como dirigente sindical e detentor de garantia provisória de emprego.

Também não é verdade que o Réu/Reconvinte seja um empregado sem qualquer mácula ou registros negativos. O Réu/Reconvinte já sofreu punições disciplinares e já respondeu a outro inquérito para apuração de falta grave.

Com relação a “imediata repercussão nos meios jurídicos, políticos e sindicais” acerca do presente inquérito, nenhuma divulgação foi realizada pela companhia, que inclusive optou pelo ajuizamento do Inquérito em segredo de justiça.

O material citado pelo Réu/Reconvinte no anexo 42 da contestação ao Inquérito (ID 0043d85), tratam-se de matérias jornalísticas, algumas encomendadas pelo próprio, todas em data anterior ao seu afastamento contratual para responder ao presente inquérito. Isto é, nada relacionado ao seu afastamento contratual para responder a ação, diferentemente do que cita na fundamentação do pedido.

Logo, restam infundadas todas as alegações da exordial, cabendo ao Réu/Reconvinte a prova de tais acontecimentos, com fulcro no que dispõe o art. 818 da CLT.

Em caso análogo, em que se discutia responsabilidade civil por danos morais, por despedida por justa causa, manifestou-se a jurisprudência no sentido de não haver a obrigação de indenizar, ainda que revertida a justa causa em juízo, conforme decisões que se transcrevem:

Demissão por justa causa. Indenização por dano moral - Ausência de prova - Descabimento. Ementa: Dano moral. Demissão por justa causa. O instituto do dano moral, derivado do abrangente conceito de responsabilidade civil (art. 159 do Código





Civil), pressupõe necessariamente três elementos, quais sejam, uma ação ilícita, um dano e um nexo de causalidade entre ambos. Assim, o mero exercício do direito potestativo de resilir o contrato, com ou sem justa motivação, não enseja indenização, ainda que se trate de justa causa posteriormente desconstituída em Juízo. Necessário que esse ato se revele moralmente danoso ao empregado, fundado na existência nos autos de prova robusta do abalo sofrido pelo empregado em decorrência de mais substanciais elementos.” (TRT 12ª Reg. - RO-v-05907/00 - Ac 2ª T - 11537/00, 17.10.00 - Rel. Juiz Dilnei Ângelo Biléssimo. DJSC 24.11.00, p. 216). (In: Suplemento Trabalhista Ltr (repositório autorizado), LTr Editora Ltda, 2001, Ano 37, nº 085/01, pág. 424.)

“DANO MORAL E A REVERSÃO DA JUSTA CAUSA – A ocorrência do dano exige a imputação da responsabilidade civil objetiva ao empregador, a qual exige: a) ato omissivo ou comissivo; b) nexo causal; c) dano moral; d) a culpa em sentido amplo (intencional = dolo) ou na forma restrita negligência, imperícia ou imprudência). Não se pode negar que toda e qualquer dispensa ocasiona ao empregado um dissabor, não só pela perda do emprego e do sustento, como também pelos transtornos de natureza pecuniária. Contudo, esses dissabores, a nosso ver, não justificam a concretização do dano moral, já que não se visualiza qualquer ofensa ao patrimônio ideal do trabalhador. A alegação da justa causa posta na defesa não se fez com o intuito de prejudicar ou denegrir a imagem do trabalhador. A justa causa foi alegada como fator obstativo ao direito das verbas rescisórias. O argumento de que a justa causa não ter sido reconhecida por essa instância revisora não autoriza, automaticamente, na caracterização do dano moral. Como não há os requisitos da responsabilidade civil, rejeito esse pedido.” (TRT 2ª R – 01909200207102001-RO – Ac. 20040356536 - 4ª T - Rel. Juiz Francisco Ferreira Jorge Neto – DOESP 23.07.2004) (In: Revista de Jurisprudência Trabalhista - TRT da 4ª Região (repositório autorizado), Editora HS, Ano 21, Agosto de 2004, nº 248, pág. 116.)

DANO MORAL. GERAL. O empregador tem o direito de prover a defesa dos bens de sua propriedade, inclusive providenciando notitia criminis, quando estiver convencido de que





foi vítima de crime. O simples fato de a justa causa do empregado não restar comprovada não acarreta a condenação do empregador ao pagamento de indenização por danos morais. O que exerce regularmente um direito reconhecido não pratica ato ilícito (CCB, 160, I), não podendo, assim, ser alcançado pelo art. 159, do Código Civil brasileiro. (4ª VT de Santos, Processo n. 1.062/01, Juiz Wildner Izzi Pancheri, 30.11.01) (In: Revista Trimestral de Jurisprudência - Órgão do TRT da 2ª Região, LTr Editora Ltda, 28/2002, março, pág. 249.)

O TST também já se manifestou neste mesmo sentido:

JUSTA CAUSA - DESCARACTERIZAÇÃO - INDENIZAÇÃO - DANO MORAL – DIREITO. O fato de o Empregador não conseguir comprovar, perante o Judiciário, a justa causa imputada a seu Empregado, não significa dizer que aquele fique obrigado a indenizar seu Empregado por dano moral, eis que a lei coloca à disposição dos Empregadores a possibilidade de considerarem rescindido o contrato de trabalho, quando o trabalhador tiver procedimento enquadrável nas alíneas do art. 482 da CLT. Eventual dificuldade de se obter o perfeito enquadramento da conduta obreira no elenco do art. 482 consolidado, em face da rigidez da descrição das hipóteses de justa causa, não pode dar azo, por si só, à imputação de violação da honra do Obreiro, ensejadora da indenização por dano moral. Revista patronal conhecida e provida. (TST R 570.845/99.0 - Ac. 4º T. 7.11.01 - Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho) (In: Revista Ltr - Legislação do Trabalho (repositório autorizado), LTr Editora Ltda, 66, julho 2002, nº 07, pág 861.)

Jamais a Companhia procedeu de forma a causar ao Réu/Reconvinte qualquer tipo de dano moral, rechaçando a totalidade das alegações da fundamentação da inicial, notadamente de que tal situação teria ferido a sua dignidade.

Na verdade, o Réu/Reconvinte busca, com a presente ação, apenas e tão somente o seu enriquecimento ilícito.





Cabe salientar, a título de cautela, que não se pode admitir que qualquer dissabor venha acarretar dano moral. O simples desgosto pessoal do Réu/Reconvinte não implica que tenha sido abalada a sua dignidade. As alegações contidas na peça inicial, anteriormente rebatidas, uma a uma, fazem com que se questione: Onde ocorreu a abalo moral?

A empresa sempre pautou suas atitudes com vistas ao bom andamento das atividades profissionais.

É sabido que o credor, para responsabilizar o devedor, deve provar o dano sofrido. A regra essencial da reparação e de que o prejuízo deve ser certo. “Com isso se estabelece que o dano hipotético não justifica a reparação” (Mazeud e Mazeud, cit. n.º 216, p. 268, Soudart, ob. cit, n.º 448, p. 576).

Cabe restabelecer a este Juízo a ordem, veracidade e razão dos fatos, não estando presente nenhum dos fundamentos de responsabilização civil.

Nos ensinamentos jurídicos a respeito do tema da responsabilidade civil, estão presentes três elementos, ditos essenciais, para configurá-la: a ofensa a uma norma ou erro de conduta; um dano; e o nexo de causalidade.

Não basta, simplesmente, que o agente cometa um erro de conduta ou que a vítima tenha um dano. É necessário que se estabeleça uma relação de causalidade entre a injuricidade da ação e o mal causado. O nexo causal se torna indispensável, sendo fundamental que o dano tenha sido causado pela culpa do sujeito.

Caio Mário, o jurista, dizia ser este o mais delicado dos elementos da responsabilidade civil e o mais difícil de ser determinado. Tão difícil que, conforme vasta exposição anterior, este nexo jamais foi estabelecido nos autos da ação ora esgrimida.

Serpa Lopes, na mesma seara, observa que não se deve confundir nexo causal com imputabilidade.

Quanto à determinação do nexo causal, há que se atentar para duas questões: a primeira, atinente à dificuldade de sua prova; a







segunda, na identificação do fato que constitui a verdadeira causa do dano, principalmente quando ocorre a causalidade múltipla, já que nem sempre se tem condições de apontar qual a causa direta do fato.

A teoria de equivalência de condições, que vem em socorro da “vítima”, há muito foi afastada, por inadequada.

O único lastro fático para sustentar uma condenação de dano moral seria o “constrangimento” sofrido pelo Réu/Reconvinte em razão da conduta da SCGÁS, o que inexistente no presente caso. Mesmo que este tivesse acontecido, o que desde já se refuta, ainda assim não haveria motivo para condenação.

Quando se alardeia danos morais, a não comprovação de seus efeitos no patrimônio íntimo da vítima, vale dizer, a inexistência de prova concludente quanto ao nexos causal que deve vincular o sentimento que se disse inquietado e o prejuízo consectário e direto, faz com que perca relevo jurídico a pretensão indenizatória.

O dano, mesmo que possa advir de um comprometimento moral, deve traduzir-se em consequência necessária do ato de inexecução. Na verdade, sem a prova de um efetivo prejuízo, não há de se falar em dano indenizável, pois esse só se dimensiona quando repercute, de algum modo, no patrimônio da parte, o que, no caso em tela, não se configura.

Em acórdão emblemático e que o tempo não desatualizou, oriundo da 6ª Câmara Cível do Tribunal de Justiça do RGS (processo nº 596.15.181), e que teve inclusive divulgação na imprensa escrita, foram definidos parâmetros para a configuração do dano moral:

"O direito existe para viabilizar a vida, e a vingar a tese generosa do dano moral sempre que houver contra-tempo, vai culminar em truncá-la, mercê de uma criação artificiosa. Num acidente de trânsito haverá dano material, sempre seguido do moral. No atraso do voo haverá a tarifa, mas o dano será maior. Nessa nave do dano moral em praticamente todas as relações humanas não pretendo embarcar. Vamos atingir os namoros desfeitos, as separações, os atrasos nos pagamentos.





Ou seja, a vida a serviço dos profissionais do direito. Se a segurança jurídica, também é valor supremo do direito, devemos pôr em prática mecanismo tal que simplifique a vida, sem se estar gerando um estado generalizado de neurose do suspense".

Aquele que age dentro do exercício regular de seu direito não está sujeito a se ver obrigado a indenizar terceiro em decorrência de seu ato.

Não se pode considerar abalo moral situações cotidianas pelas quais passam todos os cidadãos enquanto membros ativos da sociedade. Há de se estabelecer a diferenciação entre incidentes naturais da vida cotidiana do cidadão, e o constrangimento do empregado que, efetivamente, tenha sido vítima de qualquer agressão do seu empregador, capaz de afetar consideravelmente a sua honra, boa fama e saúde, enquanto cidadão civilizado.

Portanto, mister examinar-se se realmente o dano que o Réu/Reconvinte alega ter sofrido, enseja uma indenização e se houve nexo causal entre a ação e o resultado, sob pena de se criar ressarcimentos indenizatórios a pessoas que passaram por incômodos, incrementando dessa forma a indústria do dano moral que se alastra de maneira expressiva nos Tribunais do nosso país.

A jurisprudência em todos os âmbitos do poder judiciário sempre se manifestou acerca desta "banalização" dos pedidos de indenização por fictícios danos de ordem psíquica:

"213817 – (...) Nem todas as vezes que experimentamos um sentido íntimo de pesar, nesse caso, causado pela moléstia, ou até mesmo quando experimentamos um sentimento de ofensa, devemos entender que corresponde um direito de ver judicialmente condenado aquele que nos causou tal mal-estar. (...) Importa ressaltar que a concretização do dano moral que implica no dever de indenização só deve ser possível se a ofensa ultrapassar os limites da subjetividade, isto é, de forma que





a conduta do empregador afete a honra e a imagem do empregado perante sua família, seu mercado de trabalho. Isto porque, nessas circunstâncias, há evidente prejuízo da imagem que ultrapassa aquele "sentimento de pesar íntimo" da pessoa do ofendido. No nosso cotidiano turbulento, o sentimento íntimo de ofensa é experimento por qualquer cidadão diante de uma imputação injusta, partindo até mesmo de entes queridos e próximos, até mesmo nas relações mais amorosas e amistosas... Daí porque a indenização por dano moral deve extrapolar esse sentimento de pesar íntimo, para alcançar situações vexatórias e humilhantes, frente a terceiros, configurando-se o prejuízo à honra e à imagem. Hoje, mais do que nunca, esse verdadeiro sentido da indenização por dano moral deve estar presente nessa Justiça Especial, "momento de extrema cautela e conscientização, para que os pedidos de indenização por dano moral, que hoje abarrotaram o poder judiciário, não se transformem numa verdadeira 'indústria' ou em um 'negócio lucrativo' para partes e advogados, o que traduziria uma completa deturpação do sistema (...)" (Juíza Maria Laura Franco Lima de Faria, RO 19389/97, DJMG 18.08.1998). (TRT 3ª R. – RO 13.648/02 – 6ª T. – Rel. Juiz Hegel de Brito Boson – DJMG 12.12.2003)

Como se sabe, a indenização por dano moral deve ter fundamento sólido e ser cabalmente comprovada, o que certamente não ocorrerá no presente caso. Neste sentido:

“6089271 – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – PROVA ROBUSTA – DEGRADAÇÃO DO INDIVÍDUO NO MEIO SOCIAL – Os conflitos visando ao ressarcimento sob a premissa de dano moral, no âmbito da Justiça do Trabalho, têm se avolumado de maneira assustadora, o que tem levado os aplicadores da lei a profundas reflexões sobre o assunto. É certo que os excessos praticados por maus empregadores devem ser penalizados, entretanto, dada a subjetividade que envolve a questão, não se pode pura e simplesmente deferir indenização decorrente do desconforto, da dor, do sofrimento ou de qualquer outra perturbação do bem-estar que aflija o empregado. A indenização por dano moral só deve ocorrer quando restar cabalmente comprovado que a dor que assola o empregado





projetou-se objetivamente, ou seja, o constrangimento, vexame, humilhação implicou na degradação do indivíduo no meio social. (TRT 9ª R. – Proc. 07212-2004-007-09-00-5 – (07953-2006) – Relª Juíza Marcia Domingues – DJPR 21.03.2006)

A Justiça do Trabalho está abarrotada de ações onde há o pedido de dano moral, porém, a utilização desse instituto está sendo feita de forma equivocada e banalizada, com a única finalidade de auferir renda ilícitamente, circunstância para a qual não pode o Poder Judiciário “fechar os olhos”.

Na justiça laboral, o pedido de dano moral vem sendo utilizado de maneira exacerbada, desvinculando-se do sentido educacional e punitivo em face do empregador e ressarcitório em face do empregado. Qualquer interpretação pelo empregado de maneira equivocada do poder diretivo, disciplinar e potestativo do empregador enseja o pedido de dano moral, o que não pode mais ser admitido.

O que há muitos anos vem ocorrendo na Justiça do Trabalho é a tentativa da conhecida e tão sonhada “loteria judicial”, uma vez que o pleito de dano moral se faz presente em boa parte das ações trabalhistas e, em muitas, inexistem motivos para tal requerimento. Destarte, verifica-se que muitas ações trabalhistas com escopo de pagamento de indenizações por dano moral estão fundamentadas apenas em sentimentos subjetivos do empregado, os quais alteram a finalidade da indenização compensatória, transformando as ações em tentativa de se obter lucro sem respaldo jurídico, banalizando, desta forma, o dano moral na Justiça do Trabalho.

Importa ser salientado que, para que seja devida a indenização por dano moral, é necessário que existam lesões significativas ao intelecto, imagem, à honra ou à intimidade da pessoa, o que nem de longe é o caso dos autos.

A indenização por dano moral deve ter fundamento sólido e ser cabalmente comprovado, o que certamente não ocorrerá no caso em tela.





O pedido da inicial esbarra na sua total ausência de provas, tanto no que diz respeito à forma de agir da empresa, como quanto no que se refere ao "dano" efetivamente ocasionado à moral do Réu/Reconvinte.

Ante o exposto, restam infundadas as alegações da exordial, cabendo ao Réu/Reconvinte a prova de tais acontecimentos, com fulcro no que dispõe o art. 818 da CLT e art. 373, I do CPC.

Somente por medida de cautela, uma vez que a hipótese de condenação da SCGÁS ao pagamento da indenização postulada pelo Réu/Reconvinte é absurda, deve-se impor alguns limites a eventual condenação no presente feito, o que não se espera que aconteça.

Neste campo sem linhas definidas que é o arbitramento do dano moral, impõem-se destacar as palavras de João de Lima Teixeira Filho:

"Precisamente porque sua função é satisfatória, descabe estipular a indenização como forma de 'punição exemplar', supostamente inibidora de reincidência ou modo de eficaz advertência a terceiros para que incidam em práticas similares.

Os juízes não que agir com extremo comedimento para que o judiciário não se transforme, como nos Estados Unidos, num desaguadouro de aventuras judiciais à busca de uma sorte grande fabricada por meio dos chamados 'punitive damages' e suas exacerbadamente polpudas e excêntricas indenizações.

A indenização por dano moral deverá ser arbitrada mediante estimativa que leve em consideração a suposta repercussão na esfera íntima do lesado, e as circunstâncias do caso.

O pedido do Réu/Reconvinte parte do pressuposto de que a lesão a ele causada, segundo versão da exordial, seria de natureza gravíssima, postulando, por conseguinte, indenização em valor equivalente a 20 vezes a sua remuneração.

A empresa jamais praticou qualquer ato como forma de macular a vida profissional do Réu/Reconvinte. O Inquérito contra ele ajuizado





trata-se de uma ferramenta prevista em lei para a apuração do cometimento de falta grave e rescisão contratual. Não há, portanto, nada de ilegal no procedimento da empresa.

Cabe ainda ressaltar, que a SCGás, se abalou de alguma forma a moral do Réu/Reconvinte, o que admite somente para fins de argumentação, não o fez de forma dolosa, o que independentemente considerado serve para reduzir o valor pleiteado.

Vejamos a jurisprudência cerca da matéria:

21003996 – DANO MORAL – FIXAÇÃO DO QUANTUM – A fixação do quantum de indenização por danos morais compete ao prudente arbítrio do magistrado que agirá de acordo com o nosso ordenamento jurídico, devendo para tanto, do lado do ofendido, levar em conta seu tempo de serviço na empresa, o cargo exercido e sua situação econômico social, e, do lado do ofensor, como critério subjetivo, a intensidade do ânimo de ofender (culpa ou dolo), e como critério objetivo, a gravidade e a repercussão da ofensa. Tendo, ainda em mente que se a indenização alcança valor exorbitante desnatura o seu caráter educativo. (TRT 18ª R. – RO 01024-2003-004-18-00-4 – Rel. Juiz Luiz Francisco Guedes de Amorim – DJGO 02.12.2003) – grifo nosso - in CD Rom Júris Síntese nº 52, mar-abr/05

Por fim, a reclamada desde já prequestiona a violação da regra do inciso V do artigo 5º da Constituição Federal que estabelece a proporcionalidade em relação à condenação a danos morais.

Improcede.

## 06. DA OBRIGAÇÃO DE FAZER

Inicialmente, importante registrar que o pedido do Réu/Reconvinte não possui qualquer previsão legal, o que desde obstaculiza o seu acolhimento, valendo-se a empresa do preceito constitucional do Art. 5º, II, desde já prequestionado.

✉ Rua Jerônimo Coelho, 280, Ed. Sudameris, sala 801, Centro, Florianópolis-SC-CEP 88010-030 ☎ (48)3222-4932  
📧 e-mail: [msadv.advogados@gmail.com](mailto:msadv.advogados@gmail.com) 25 📠 (48)3322-1290





De toda a sorte, nenhuma repercussão acerca do presente processo, nas mídias ou redes sociais, foi praticada pela empresa que inclusive ajuizou o inquérito em segredo de justiça. Como já se viu, toda e qualquer divulgação de fatos relacionados a relação contratual com Réu/Reconvinte é por ele mesmo divulgada, não pela empresa.

Não há que se falar, portanto, em publicação de qualquer tipo de retratação, tal como postulada na exordial.

## **07. DA ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA**

A partir da vigência da Lei 13.467/2017, a concessão da assistência judiciária gratuita está condicionada ao preenchimento dos requisitos previstos no § 3º do artigo 790 da Consolidação das Leis do Trabalho, que assim dispõe:

“Art. 790. [...]

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (grifo nosso)”

Ocorre que a parte autora não comprovou o preenchimento dos requisitos legais para a concessão da assistência judiciária gratuita, motivo pelo qual deve ser julgado improcedente o pleito.

O Autor é, declaradamente, advogado em causas particulares, conforme arguido pela empresa e por ele confirmado, pelo que tem plenas condições de pagar eventuais custos que lhe sejam atribuídos.





## **08. DOS HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA**

Por fim, impugna-se o pedido de condenação da ré ao pagamento de honorários sucumbenciais, vez que, como visto, improcedentes são os pedidos elencados na exordial.

A Lei 13.467/2017 introduziu o artigo 791-A na Consolidação das Leis do Trabalho, prevendo o pagamento de honorários de sucumbência aos advogados nas ações trabalhistas.

Desta forma, havendo sucumbência total ou parcial das pretensões do Autor, requer a sua condenação ao pagamento de honorários de sucumbência, na forma do artigo 791-A da CLT, com a observância dos critérios constantes nos seus parágrafos.

Ante o acima exposto, requer a condenação do Reconvinte ao pagamento de honorários de sucumbência, que deverão ser calculados sobre o efetivo valor da causa, conforme planilha apresentada pelo Réu/Reconvinte no ID 0a0fbb6.

## **09. DA CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS**

Admitindo para argumentar, o acolhimento ainda que parcial das pretensões do autor, deve ser examinada a questão atinente aos juros e correção monetária de seus créditos.

As normas legais pertinentes têm demonstrado que a correção monetária só tem incidência após o vencimento da obrigação, ou seja, no momento em que esta se torne exigível, quando, então, se caracteriza a mora. Inegavelmente, o direito ao salário nasce no momento da prestação do serviço, mas a exigibilidade do pagamento só surge com o vencimento. Sendo mensalista o reclamante, os valores deverão ser calculados a contar do final de cada mês, para evitar antecipação de correção monetária.







A correção diária ao longo do próprio mês da constituição penaliza o devedor, propiciando o enriquecimento sem causa do credor.

Conforme disposto no parágrafo 7º do artigo 879 da Lei 13.467/17, a atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial (TR), não havendo que se falar em qualquer outro índice, senão aquele previsto na legislação vigente.

Outrossim, ainda por cautela, na improvável hipótese de condenação e na aplicação da decisão prevista pelo STF, não há que se falar na aplicação do IPCA-E como indexador monetário dos débitos trabalhistas.

A decisão proferida pelo STF nas ações declaratórias de constitucionalidade 58 e 59, com efeito geral e vinculante, até que o Poder Legislativo delibere sobre a questão, estabelece que deve ser aplicado o IPCA-E apenas até a citação e, a partir da citação, a taxa SELIC.

Assim, de qualquer forma, não há se falar na utilização do IPCA-E por todo o período pretendido.

De outra parte, os juros, se devidos, o serão de forma simples, e não capitalizados, à míngua de previsão legal, bem assim face ao que dispõem os artigos 192, § 3º, da Constituição Federal e 39, § 1º, da Lei 8.177/91.

## **10. DOS DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS**

O crédito eventualmente deferido ao Reconvinte deverá sofrer as competentes deduções – compulsórias – de descontos fiscais e previdenciários, por determinação expressa dos artigos 114, § 3º, 153, III e 195, II da Lei Magna, 27 da Lei nº 8.212/91, 46, § 2º da Lei nº 8.541/92, e 43 e 44 da Lei 8.212/91, observando-se, ainda, o Provimento da CGJT nº 01/96, bem assim a Súmula 368 do TST.





Quanto ao critério para cálculo do desconto fiscal, a legislação que o regulamenta é bastante clara: o desconto deve ser efetuado sobre o total dos créditos por ocasião de sua disponibilidade.

A empresa destaca que o próprio Tribunal Superior do Trabalho já consolidou o seu entendimento acerca da matéria, confirmando as alegações ora sustentadas. A matéria foi esclarecida na Súmula nº 368 do TST.

Quanto ao fato gerador para cálculo das contribuições previdenciárias, deve ser fixado o dia 2 do mês subsequente ao efetivo pagamento de eventual condenação, e não a data de prestação de serviços.

Assim, desde já requer a aplicação da Súmula 368 e Orientação Jurisprudencial nº 228 da SDI-I, ambas do C. TST

Exclua-se, por fim, eventual cobrança previdenciária para Terceiros, diante da incompetência material desta justiça especializada.

## **11. DOS VALORES APRESENTADOS**

O Réu impugna os valores lançados pelo Autor na inicial, pois os mesmos foram calculados a partir da equivocada premissa de que seriam devidos e, ainda, partindo de base de cálculo incorreta.

Ademais, cumpre destacar que tais valores existem somente no campo da interpretação obreira, pois ausentes memoriais de cálculos, pedido certo, liquido e determinado, nos termos do rito da presente demanda, situação que por si só, enseja a extinção sem julgamento do mérito, o que desde já, se requer.

Outrossim, o Autor apura e duplicidade os valores que entende devidos, somando salários supostamente devidos com a alegada indenização pela garantia de emprego, verdadeiro bis in idem, sem deduzir os valores que já lhe foram pagos no TRCT à título de aviso prévio indenizado.





De toda sorte, uma vez atribuído valor ao pedido, o magistrado deve observar os limites impostos pela lide ao prolatar a sentença, em respeito aos artigos 141 e 492 do CPC/2015, não podendo condenar a ré em valor superior ao pleiteado, sob pena de julgamento ultra petita.

Nesse sentido, o posicionamento do C. TST:

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º13.015/2014. JULGAMENTO ULTRA PETITA. PEDIDO LÍQUIDO E CERTO. LIMITAÇÃO DOS VALORES DA PETIÇÃO INICIAL. Verifica-se que o reclamante estabeleceu pedidos líquidos na inicial, indicando o valor pleiteado em relação a cada uma das verbas. Nos termos dos arts. 141 e 492 do NCPC, o juiz está adstrito aos limites da lide para proferir decisão, sendo-lhe vedado proferir sentença de natureza diversa da pedida pelo autor, condenar o réu em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido." (RR - 2446-43.2012.5.15.0056, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, 2ª Turma, DEJT 07/12/2017)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DO NOVO CPC (LEI N.º 13.105/2015). LIMITES DA LIDE. PEDIDOS LÍQUIDOS. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES PLEITEADOS NA PETIÇÃO INICIAL. Demonstrada violação dos arts. 128 e 460 do CPC/73 e 492 do CPC/2015, nos termos do art. 896, "c", da CLT, o processamento do Apelo é medida que se impõe. Agravo de Instrumento conhecido e provido no tópico. RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DO NOVO CPC (LEI N.º 13.105/2015). LIMITES DA LIDE. PEDIDOS LÍQUIDOS. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES PLEITEADOS NA PETIÇÃO INICIAL. Visto que a quantia máxima a que pode corresponder o objeto da condenação imposta no presente feito é aquela constante na petição inicial, devidamente corrigida, o Tribunal Regional, ao não considerar os limites formulados pelo próprio Reclamante, proferiu decisão ultra petita. Recurso de Revista conhecido e provido." (RR - 743-74.2014.5.03.0110, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, DEJT 25/08/2017)





Desta forma, na improvável hipótese de acolhimento das pretensões da autora, a condenação deve ser limitada aos valores atribuídos aos pedidos que constam na inicial.

Ainda neste aspecto, a planilha de cálculo apresentada pelo Réu/Reconvinte, no tópico relacionado ao pagamento de rescisão contratual no caso aplicação do artigo 496 c/c 467 da CLT, indica uma garantia de emprego de 90 meses! Nada mais absurdo!

Na data de suspensão do contrato de trabalho (17/11/2020) e na data de ajuizamento do presente Inquérito para Apuração de Falta Grave (14/12/2020), o Réu/Reconvinte estava no prazo final de exercício de seu mandato junto ao sindicato profissional - SINDALEX.

Contudo, de forma no mínimo curiosa, para não se dizer maliciosa, no dia 18/12/2020 o SINDALEX protocola perante a SCGÁS o registro de nova candidatura do Réu/Reconvinte ao cargo de Diretor de Finanças do SINDALEX.

O registro da candidatura do Réu/Reconvinte ao pleito eleitoral do SINDALEX após a suspensão do seu contrato de trabalho demora a clara intenção em tentar perpetuar o Réu/Reconvinte como dirigente sindical, o que traz graves consequências ao presente processo, não quanto a garantia provisória de emprego, pois esta se estenderia, de qualquer maneira, diante da previsão legal acerca da prorrogação após o término do mandato. Os efeitos nefastos e maliciosamente arquitetados pelo Réu/Reconvinte dizem respeito aos reflexos desta manobra no cálculo de eventual rescisão contratual.

Note-se que o cálculo apresentado pelo Réu/Reconvinte, apenas à título de indenização decorrente da estabilidade sindical, alcança o valor de R\$ 1.939.448,70.

Assim, não se pode admitir que na hipótese de aplicação da rescisão contratual nos termos do art. 496 c/c 497 da CLT, se adote o prazo de garantia provisória indicado pelo Réu/Reconvinte, já que a candidatura por ele utilizada para cálculo da suposta indenização ocorreu





após a suspensão do contrato de trabalho para ajuizamento do presente inquérito.

O valor a ser pago ao Réu/Reconvinte deverá ser calculado a partir do término da sua investidura sindical vigente na época da sua suspensão contratual.

## **12. DOS DOCUMENTOS JUNTADOS COM A INICIAL**

A Reconvinda impugna os documentos juntados com a inicial, posto que em nada se prestam para comprovar as alegações do Autor.

## **13. DA COMPENSAÇÃO/DEDUÇÃO**

Por fim, na hipótese de eventual condenação, o que não se espera, requer a reclamada a compensação/dedução de todos os valores pagos a maior e/ou ao mesmo título.

**POR TODO O EXPOSTO**, não há falar em acolhimento das pretensões do Autor elencadas na peça vestibular, tampouco de outros requerimentos aduzidos ao final da peça vestibular.

**PROTESTA** por todos os meios de provas em direito permitidas, em especial pelo depoimento pessoal do Reconvinte, o que desde já requer, sob pena de confissão, bem como a produção de prova testemunhal.





**REQUER**, a improcedência total da reclamatória ora contestada, por ser de Justiça.

**REQUER, POR FIM**, sob pena de nulidade (Súmula 427 do TST), que as NOTIFICAÇÕES/INTIMAÇÕES DESTE PROCESSO sejam endereçadas/publicadas em nome de:

- FABRICIO MENDES DOS SANTOS, OAB/SC 9683, CPF  
82297401949

- GUSTAVO VILLAR MELLO GUIMARÃES, OAB/SC 11.589, CPF  
69455899000.

Nesses Termos,  
Pede Deferimento.

Florianópolis, 06 de abril de 2021.

Gustavo Villar Mello Guimarães  
OAB/SC 11.589

Fabício Mendes do Santos  
OAB/SC 9.683



**DIVALDO LUIZ DE AMORIM & ADVOGADOS ASSOCIADOS  
ADVOCACIA TRABALHISTA**

Rua Esteves Junior, nº 366, Ed. Royal Tower, sala 305, Centro, Florianópolis, SC, CEP  
88.015-130, Fone: (48) 3028 9063 – E-mail: [escritorio@advdivaldo.com.br](mailto:escritorio@advdivaldo.com.br)

**IAFG nº 0000889-81.2020.5.12.0037**

LEANDRO RIBEIRO MACIEL, qualificado em peças precedentes dos autos em epígrafe, que lhe move a COMPANHIA DE GÁS DE SANTA CATARINA – SCGÁS, respeitosamente, comparece perante Vossa Excelência, para apresentar **RÉPLICA SOBRE A CONTESTAÇÃO À RECONVENÇÃO E DOCUMENTOS QUE A INSTRUEM**, nos termos que segue:

**1. PRELIMINARMENTE. INTEMPESTIVIDADE DA  
CONTESTAÇÃO**

Sob a ótica do reconvinte não merece conhecimento a contestação e documentos apresentados pela Reconvinte, porquanto juntada fora do prazo legal.

No despacho encartado no M146, fls. 1707, publicado no DEJT de **08.03.2021**, o juízo determinou as seguintes providências:

*DESTINATÁRIO:*  
*COMPANHIA DE GAS DE SANTA CATARINA*

*INTIMAÇÃO*

*Fica o destinatário acima nominado **INTIMADO** para vista, pelo prazo de **20 (vinte) dias**, dos documentos apresentados com a(s) contestação(ões) juntada(s) aos autos, bem como para manifestar-se acerca da **reconvenção**, devendo no mesmo prazo apresentar manifestação se pretende a produção de outras provas, com a respectiva indicação de objeto e meio, sob pena de aplicação da previsão normativa contida no art. 355, I, do CPC, tudo conforme despacho constante dos autos.*



Contata-se, pelo conteúdo desse despacho, que autora-reconvinda foi intimada para três providências distintas:

- 20 dias para manifestação sobre documentos juntados com a contestação;
- 20 dias para indicação de provas;
- manifestar-se acerca da reconvenção

O despacho sob análise, é verdade, não faz alusão ao prazo para contestação da Reconvenção, mas tal providência é despicienda, pois a regra processual é clara no particular. Com efeito, dispõe o § 1º, do art. 343 do CPC:

**Art. 343** - *Na contestação, é lícito ao autor propor reconvenção para manifestar pretensão própria, conexa com a ação principal ou com o fundamento da defesa.*

§ 1º - *Proposta a reconvenção, o autor será intimado na pessoa de seu advogado, para apresentar resposta no prazo de 15 (quinze) dias. (grifei).*

O prazo de 15 (quinze) dias úteis previsto no CPC, considerando que a intimação foi veiculada no DEJT de **08.03.2021**, transcorreu *in albis* na data de **30.03.2021**.

Todavia, a Reconvinte apresentou defesa somente em **08.04.2021**, conforme se vê no Marcador 178, fls. 1892 e ss (ID. 79e9e82).

Nos termos do art. 218 do CPC, “Os atos processuais serão realizados nos prazos prescritos em lei.”, podendo o juízo fixá-los em prazo distinto, apenas para as situações em que a norma legal for omissa (art. 218, § 1º), o que não é a situação sob exame.

Como corolário dessa regra, o CPC é enfático, quando disciplina os efeitos da perda de prazo pelo litigante:

**Art. 223** - *Decorrido o prazo, extingue-se o direito de praticar ou de emendar o ato processual, independentemente de declaração judicial, ficando assegurado, porém, à parte provar que não o realizou por justa causa.*





No caso, a apresentação da peça contestatória à destempo obsta que seja admitida pelo Magistrado, já que ultrapassado o prazo assinalado pela lei para a prática do ato, hipótese em que tal manifestação, por expressa vedação legal, não pode ser aceita, ante a necessidade de obediência ao devido processo legal.

O prazo no caso, é peremptório, irrelevável e improrrogável e a estrita e rigorosa observância das normas procedimentais se insere na garantia constitucional do devido processo legal, estabelecida no inciso LIV do art. 5º da Lei Maior, em cujo dispositivo se materializa e está compreendida a cláusula do *due process of law*, o que é justificado, de resto, pela inegável necessidade da segurança jurídica.

Sendo peremptório o prazo para oferecimento de defesa na reconvenção, não é concedida ao magistrado qualquer discricionariedade para dilação, sob pena de estimular a intranquilidade, resultando na indesejável insegurança jurídica, com flagrante violação de regras procedimentais claras e objetivas contidas na legislação de regência.

Portanto, a defesa da reconvenção (M178, fls. 1892 e ss, ID. 79e9e82), assim como os documentos com ela juntados (Marcador 179 até o Marcador 183, fls. 1925 e ss, ID. 0361dc1 até o ID. 81f6dbc), devem desabilitados/excluídos dos autos, aplicando à reconvinha, na sequência, a pena de confissão, quanto às matérias debatidas na reconvenção, por ausência de defesa em tempo hábil.

É o pleito preambular.

Todavia, movido pelo princípio da eventualidade, o reconvinde tem a ponderar o que segue no tocante ao conteúdo da defesa e documentos que a instruem.

## **2. IMPUGNAÇÃO DO VALOR DA CAUSA**

---

Caso conhecida a contestação, incumbe ao juízo o exame da impugnação do valor atribuído à causa na reconvenção.



A reconvinde impugnou o valor atribuído à causa, no importe de R\$ 308.000,00, aduzindo que esse montante é incompatível com a planilha de cálculos juntada com a inicial (M145, fls. 1706, ID. 0a0fbb6).

De fato, o valor consignado na planilha do M145, fls. 1706, ID. 0a0fbb6, não é harmônico com aquele atribuído à causa, mas por razões que a própria inicial justifica (item 8 da peça vestibular).

No caso dos autos, o reconvinte formulou pedido principal (reintegração, dano moral, retratação e nulidade da punição) e pedidos sucessivos (indenização da estabilidade sindical e verbas rescisórias compatíveis com a dispensa sem justa causa).

Pois bem.

De início, registre-se que o valor atribuído à causa, nos termos da Instrução Normativa nº 41 do TST será “*estimado*”, conforme art. 12 da referida Instrução. Portanto, a primeira conclusão que se impõe é no sentido de que o valor da causa deve conter mera estimativa e não a liquidação dos pedidos, com precisão pitagórica.

Noutro giro, quando a parte formula pedido sucessivo, o valor da causa deve ser apurado de acordo com as regras do CPC (IN do TST nº 41, art. 12, § 2º).

Aplicando-se subsidiariamente o CPC, as regras objetivas são as seguintes:

- se houver pedido sucessivo, o valor será aquele atribuído ao pedido principal (art. 292, VIII);
- para os pedidos sem conteúdo econômico imediatamente aferível, a parte deve apontar valor estimativo.

Estabelecidos os requisitos objetivos quanto ao valor da causa, o reconvinte, utilizando-se da prerrogativa estabelecida no art. 321 do CPC, atribui à causa, os seguintes valores estimativos quanto aos pedidos principais, inclusive aqueles sem conteúdo econômico, tendo como base de cálculo a remuneração mensal de R\$ 15.400,00:



a) Reintegração no Emprego – prestações vencidas desde a suspensão contratual (17.11.2020) até o ajuizamento da reconvenção (04.03.2021):

- 13 dias de nov/2020 – R\$ 6.674,00
  - dez/2020 – integral – R\$ 15.400,00
  - 2ª parcela do 13º salário 2020 – R\$ 7.700,00
  - jan e fev/2021 - integral – R\$ 30.400,00
  - mar/2021 – 3 dias – R\$ 1.540,00
- Sub total R\$ 61.714,00

b) Nulidade da Punição – pedido sem conteúdo econômico – estimativa R\$ 500,00

c) Obrigação de Fazer – Retratação – pedido sem conteúdo econômico – estimativa R\$ 500,00;

d) Indenização por Dano e Assédio Moral – 20 Remunerações – R\$ 308.000,00

**Valor da Causa – R\$ 370.714,00**

Nesta perspectiva, considerando a possibilidade de emenda da inicial (CPC, art. 321), o empregado reconvinte altera o valor da causa para R\$ 370.714,00.

### **3. PRESCRIÇÃO**

---

Na defesa, a reconvinda requer seja aplicada a prescrição quinquenal prevista no art. 7º, inciso XXIX da CF.

Não há prescrição a ser pronunciada, considerando que a reconvenção foi ajuizada em 04.03.2021 (M44, fls. 1683 e ss, ID. feef294), sendo certo que as parcelas objeto de postulação (reintegração, nulidade da punição aplicada em 06.08.2020, dano e assédio moral pelos fatos envolvendo o ajuizamento do IAGF, ocorrido em 14.12.2020), não estão abrangidas pela prescrição suscitada.

### **4. DA ESTABILIDADE SINDICAL**

---

A matéria envolvendo a estabilidade sindical, deve ser examinada pelo juízo sob várias perspectivas.



#### 4.1. Reconhecimento da Estabilidade Sindical

Embora a SCGÁS tenha contestado de forma veemente o pedido de tutela antecipada, não há questionamento da estabilidade sindical invocada na inicial em um primeiro momento. Veja-se, no particular, o conteúdo da defesa (M178, fls. 1894, ID. 79e9e82 - Pág. 3).

*A SCGÁS não coloca em dúvida, em momento algum, a investidura do Réu/Reconvinte em mandato sindical junto ao SINDALEX. Pelo contrário, foi justamente este reconhecimento que motivou a empresa ao instaurar o presente Inquérito para Apuração de Falta Grave.*

A despeito de tal afirmativa, em outro momento da contestação, quando examina os valores lançados na planilha de cálculo relacionado ao pedido sucessivo de indenização compensatória da garantia de emprego, a reconvinte altera a base de sua defesa quanto à estabilidade sindical para dizer o seguinte (M178, fls. 1922/1914, ID. 79e9e82 - Pág. 31/32):

*Na data de suspensão do contrato de trabalho (17/11/2020) e na data de ajuizamento do presente Inquérito para Apuração de Falta Grave (14/12/2020), o Réu/Reconvinte estava no prazo final de exercício de seu mandato junto ao sindicato profissional - SINDALEX.*

*Contudo, de forma no mínimo curiosa, para não se dizer maliciosa, no dia 18/12/2020 o SINDALEX protocola perante a SCGÁS o registro de nova candidatura do Réu/Reconvinte ao cargo de Diretor de*

*Finanças do SINDALEX.*

*O registro da candidatura do Réu/Reconvinte ao pleito*

*eleitoral do SINDALEX após a suspensão do seu contrato de trabalho demora a clara intenção em tentar perpetuar o Réu/Reconvinte como dirigente sindical, o que traz graves consequências ao presente processo, não quanto a garantia provisória de emprego, pois esta se estenderia, de qualquer maneira, diante da previsão legal acerca da prorrogação após o término do mandato.*

*Os efeitos nefastos e maliciosamente arquitetados pelo Réu/Reconvinte dizem respeito aos reflexos desta manobra no cálculo de eventual rescisão contratual.*



*Note-se que o cálculo apresentado pelo Réu/Reconvinte, apenas à título de indenização decorrente da estabilidade sindical, alcança o valor de R\$ 1.939.448,70.*

*Assim, não se pode admitir que na hipótese de aplicação da rescisão contratual nos termos do art. 496 c/c 497 da CLT, se adote o prazo de garantia provisória indicado pelo Réu/Reconvinte, já que a candidatura por ele utilizada para cálculo da suposta indenização ocorreu após a suspensão do contrato de trabalho para ajuizamento do presente inquérito.*

*O valor a ser pago ao Réu/Reconvinte deverá ser calculado a partir do término da sua investidura sindical vigente na época da sua suspensão contratual.*

Como se percebe, após a reconvinde acenar que “*não coloca em dúvida, em momento algum, a investidura do Réu/Reconvinte em mandato sindical junto ao SINDALEX*”, em outra passagem da defesa, a empresa passa a questionar a estabilidade sindical que antes reconheceu.

O empregado enfatiza não houve qualquer “*malícia*” ou tentativa de “*perpetuar*” a estabilidade sindical como insinua a demandada. O processo eleitoral já estava em fase bastante adiantada quando ocorreu a suspensão contratual do empregado e posterior ajuizamento do IAFG, conforme revelam os documentos complementares anexados.

- 09.11.2020 – *O Sindalex convoca a diretoria para designação da comissão eleitoral;*
- 18.11.2020 – *A comissão eleitoral publicou o edital das eleições, estabelecendo prazo para registro de chapas;*
- 04.12.2020 – *Foi registrada chapa para o pleito eleitoral, onde o reconvinte figura como membro efetivo da diretoria, no cargo de Diretor de Finanças;*
- 07.12.2020 – *A Comissão Eleitoral publicou edital estabelecendo prazo para impugnação de candidaturas;*
- 15.12.2020 – *Comissão Eleitoral lavra ata de encerramento de prazo para impugnações e expede a comunicação de registro de candidatura ao empregador (M137, fl. 1603, ID. afd5a4 – p.2);*



- 28.12.2020 – A empresa foi comunicada da eleição realizada no dia 21.12.2020 e da posse do empregado (M137, fls. 1605, ID. afdb5a4, p. 4).

O IAFG foi ajuizado em 14.12.2020, mas antes disso, em 04.12.2020, o empregado teve sua candidatura registrada ao cargo de direção sindical, com posterior comunicação ao empregador, após o decurso do prazo para impugnação de candidaturas, em 15.12.2020.

Como se percebe, não se trata de um ato isolado, mas, sim, um processo complexo que demanda tempo, discussões, avaliações e negociações para formação da chapa, além do cumprimento de várias etapas do pleito em si.

Fácil a percepção pela cronologia dos acontecimentos que não se trata de atitude engendrada pelo empregado, visando “perpetuar” a estabilidade sindical como insinua maldosamente a reconvinada.

Mas não é só.

O impedimento para dispensa do empregado existente ao tempo em que foi ajuizado o IAFG (14.12.2020) persistiu mesmo após o término da estabilidade do mandato 2017/2020.

Aqui, possui inteira aplicação a regra estatuída no art. 493 do CPC, *verbis*:

*Art. 493. Se, depois da propositura da ação, algum fato constitutivo, modificativo ou extintivo do direito influir no julgamento do mérito, caberá ao juiz tomá-lo em consideração, de ofício ou a requerimento da parte, no momento de proferir a decisão.*

*Parágrafo único. Se constatar de ofício o fato novo, o juiz ouvirá as partes sobre ele antes de decidir.*

Portanto, se o empregado foi reeleito no curso da lide para um novo mandato sindical, não pode o juízo simplesmente ignorar essa situação.



Assim, inarredável a conclusão de que a garantia de emprego do reconvinte em razão de mandato sindical é de 1 (um) ano após o término do mandato 2020/2023, ou seja, até 26.12.2024, como consta da comunicação expedida ao empregador encartada no M137, fls. 1605, ID. afdb5a4 - Pág. 4.

#### 4.2. Renúncia ao Mandato Sindical

A contestação da Reconvencção não faz qualquer alusão ao documento juntado no M183, fls. 1934, ID. 81f6dbc, p.1, que se refere a renúncia do empregado ao mandato sindical em 16.10.2020, para concorrer ao cargo de diretor junto ao conselho de administração da empresa.

Portanto, tal documento, rigorosamente, não pode ser levado em consideração pelo juízo, considerando que a contestação não invoca o seu conteúdo como matéria de defesa.

Entretanto, cabe ponderar que a direção do Sindicato dos Advogados de Santa Catarina – Sindalex, em reunião extraordinária de sua diretoria realizada em 20.10.20 (M116, fls. 1337, ID. 62cb7e9) deliberou pelo “*não acolhimento*” do pedido de renúncia, por considerar que se tratava de uma “*imposição abusiva*” do empregador, já que o candidato deveria comprovar o preenchimento dos requisitos, caso eleito ao cargo diretivo na Companhia, no momento da posse e nunca por ocasião da inscrição de sua candidatura.

#### 4.3. Dos Motivos Impedientes da Reintegração

Na contestação, a reconvinte invoca vários motivos impedientes para o acolhimento do pedido de reintegração, aduzindo que o cometimento de graves faltas alegadas no IAFG obstaríam a pretensão.

Acrescenta que o retorno é desaconselhável, diante de intimidações e agressões contra seus superiores hierárquicos e colegas, como descrito na inicial do IAGF.

Todas as imputações ao reconvinte no IAFG foram minudentemente contestadas e, quando, possível, munida de



farta documentação, circunstância que afasta na inteireza as motivações para dispensa por justa causa pretendida pela empresa na peça vestibular do inquérito.

Para não ser repetitivo, o empregado se reporta aos termos da defesa do IAFG e respectivos documentos juntados, peças que foram encartadas a partir do M72, fls. 554, ID. e92db40, até o M143, fls. 1645, ID. a1a9f49.

Entretanto, não pode deixar de refutar as morbificas assertivas da defesa, sugestivas de que o retorno do reconvinte ao trabalho é desaconselhável.

É importante dizer que a permanência do reconvinte nos quadros da empresa não depende da vontade dos seus atuais gestores.

Também é imperioso enfatizar que o reconvinte jamais ameaçou colegas, ora amedrontando-os com arma de fogo, ora insinuando-se de forma agressiva e desrespeitosa.

O reconvinte é detentor de mandato sindical de modo que a permanência da empresa é de interesse de toda a categoria profissional, transcendendo, portanto, ao seu interesse individual e os interesses pessoais dos gestores da Companhia.

Além disso, foi eleito por seus colegas como representante junto à Diretoria da Companhia e somente não assumiu o cargo, em razão das manobras adotadas pelos atuais gestores.

Para se ter ideia de quanto o empregado réu é bem visto por seus colegas, basta ver a quantidade de votos que recebeu na eleição para Diretor, depois de passar quase 6 (seis) afastado da empresa em razão das cessões à Defensoria Pública e CIASC. No retorno, realizadas as eleições, recebeu 46 votos de um total de 108 votantes, em uma empresa que possui 134 empregados.

No mais, quanto as afirmações de que os colegas não querem trabalhar com o reconvinte, temos que deixar claro o seguinte panorama.





Atualmente, a Assessoria Jurídica da Companhia conta com 4 (quatro) advogados, a saber: Leandro Ribeiro Maciel; Juliana Azevedo Pfau, Assessora Jurídica (chefe), Ana Carolina Skiba e Cláudia Mota Beck.

De toda a equipe, a única que vem demonstrando certa animosidade em relação ao reconvinte é sua chefe Juliana, isto depois do episódio relatado nesta reconvenção, envolvendo a punição em agosto/2020.

Dentre as absurdas alegações da autora, está a de que a chefe do, a advogada Juliana Azevedo Pfau, o estaria processando numa queixa-crime ajuizada perante a comarca de Itapema (M48, fls. 484-503), pela prática dos supostos crimes de calúnia e injúria, para o qual o réu ainda não foi citado.

No entanto, os mesmos fatos que narrou na sua queixa-crime já foram apreciados pela Ordem dos Advogados do Brasil, no processo nº 667/2020, cuja admissibilidade foi negada de plano pela Comissão de Prerrogativas e Comissão da Mulher Advogada, porque as alegações não constituem qualquer infração disciplinar.

A inadmissibilidade como resultado da representação intentada contra o empregado réu perante a OAB (Processo nº 667-2020) – não há dúvida – ocorrerá também com a queixa-crime e com a ação de indenização por danos morais por ela igualmente ajuizada perante a 6ª Vara Cível de Florianópolis, porque os fatos e fundamentos são os mesmos.

No documento abaixo transcrito, segue a decisão da OAB, que pôs fim ao procedimento, já encerrado e sobre o qual já não cabe mais qualquer recurso.





PEDIDO DE PROCESSO Nº 667/2020  
 REPRESENTANTE: JULIANA AZEVEDO PFAU OAB/SC 20776  
 REPRESENTADO: LEANDRO RIBEIRO MACIEL OAB/SC 17849  
 FLORIANÓPOLIS

Trata-se de expediente protocolado nesta Seccional, ante a suposta violação pelo representado, aos preceitos éticos e/ou disciplinares.

Verifica-se pedido de intervenção da OAB/SC por intermédio da Comissão de Prerogativas e Comissão da Mulher Advogada, pela representante, que relata que atua como advogada e Assessora Jurídica da SCGÁS. Alega que, ao exercer sua função e aplicar advertência verbal ao representado, ora empregado da Companhia, este passou a propagar inúmeras inverdades em nome da representante. Em relação a aplicação da advertência, assevera que, após manifestação do advogado representado, os fatos foram analisados e houve a revogação do ato pela Companhia, no entanto, no e-mail em que se defende, o representado faz várias acusações à representante, dentre elas, de que o ato punitivo se deu em razão de perseguição política.

A Comissão de Prerogativas e Defesa de Honorários remeteu o presente ao Tribunal de Ética e Disciplina da OAB/SC para análise e providências.

Notificado pela Seccional, o representado apresentou esclarecimentos preliminares (fls. 23), nos quais alega que em agosto de 2020 protocolou pedido de providências à Comissão de Prerogativas da OAB/SC (951/2020), o qual contém documentação idêntica a do presente pedido. Ainda, que o pedido de providências protocolado na Comissão de Prerogativas, foi direcionado à representante, chefe da Assessoria Jurídica da Companhia, e acrescenta que os fatos por ela apresentados não constituem infração disciplinar por parte do representado.

Passo à análise neste juízo de admissibilidade: Da análise do presente expediente, depreende-se que não há indícios de suposta conduta antiética a justificar o prosseguimento desta. Diante da falta de documentos que comprovem o cometimento da infração pelo representado, o arquivamento é medida que se impõe. Corrobora o exposto decisão exarada pelo Tribunal de Ética e Disciplina da OAB/SC:

Processo Disciplinar nº 811/2013. Repte: OAB/SC "ex officio". Repda: R. R. Relatora: Rute Maria Medeiros. Acórdão nº 126/2015. Ementa: Inexistência de Provas - Ausência de infração disciplinar. Não restou comprovado qualquer procedimento legal cometido pela Advogada para levá-la a uma condenação. Não ocorrência de infração ao artigo 34, inciso I, da Lei 8.906/94 - Estatuto da Advocacia e da OAB. Vistos, relatados e discutidos os presentes autos, ACORDAM os Membros da 1ª Turma do Tribunal de Ética e Disciplina, por unanimidade, julgar improcedente a representação, nos termos do voto da Relatora. Florianópolis, 28 de agosto de 2015. João Leonel Machado Pereira, Presidente. Rute Maria Medeiros, Relatora.

Pelo exposto, não havendo pressupostos para instauração de processo disciplinar, determina-se o ARQUIVAMENTO LIMINAR da presente representação, conforme elencado no art. 58 §7º do CED.

Florianópolis, 28 de outubro de 2020.

  
 RAFAEL DE ASSIS HORN  
 Presidente

  
 LUIGIANE REGINA MORTARI ZECHINI  
 Secretária Geral Adjunta

nga

Ordem dos Advogados do Brasil - Seção de Santa Catarina  
 Rua Paschoal Apóstolo Pitsica, 4860 - Agronômica - 88025-255 - Florianópolis - SC  
 Telefones: (48) 3239-3500 - Fax: (48) 3239-3500

Ademais, como poderia o reconvinte que foi o advogado mais bem avaliado de toda a Assessoria Jurídica no ano de 2019 (última avaliação realizada, documentos do M77, fls. 816 e ss, ID. 2f4723e), alterar tão repentinamente de



comportamento para transformar-se em profissional indesejável?

Por outro lado, como explicar que em dezembro de 2018, foi escolhido pela maioria dos empregados da empresa para representá-los na Diretoria Executiva?

Soa natural, portanto, que o retorno ao trabalho do reconvinte venha a causar constrangimentos a alguns que ocupam cargos de proeminência na empresa, justamente aqueles cujos atos e atitudes tem sido objeto de questionamento por quem, legitimamente, nutre justas aspirações de que a gestão da Companhia seja efetuada em atendimento aos postulados da moralidade, legalidade e eficiência, consagrados na Constituição Federal.

O direito à potestividade no despedimento, em casos tais, não pode ser utilizado como instrumento de punição, motivo pelo qual o reconvinte insiste no acolhimento do pedido de reintegração

São reflexões que nos conduzem a conclusões relevantes e deve calar com sofreguidão todo o impulso de crueldade que ainda teima em dirigir os atos da Companhia.

Também há evidente intenção do Diretor Presidente da SCGÁS em tumultuar a vida pessoal e profissional do empregado réu, em aparente retaliação às ações pessoais que teve que responder como Diretor da Companhia, todas relacionadas com o processo eleitoral que vem tentando sem sucesso afastar o empregado réu. Esse tema será abordado no título 5, logo mais adiante.

#### **4.4. Tutela de Urgência. Reiteração**

O reconvinte, injustamente acusado da prática de vários atos e atitudes indignas, está afastado do trabalho desde 17.11.2020, portanto, há quase seis meses, sem trabalho e sem salário.

Todas as suas economias esvaíram-se e atualmente, não dispõe de recursos para manutenção própria e da família.

Com argumentação consistente e documentos esclarecedores, na contestação do IAFG o reconvinte logrou



demonstrar o desvalimento das estultices apontadas na peça portal do inquérito e por isso, vale-se da presente manifestação para rogar ao juízo se digne reconsiderar a decisão indeferitória da reintegração em sede de tutela de urgência do M149, fls. 1711/1714, ID. e75f12c.

#### 4.5. Pedidos Acessórios da Reintegração

Na contestação, a reconvinte impugna os pedidos acessórios decorrentes da reintegração no emprego durante o período de afastamento até a efetiva reintegração (salários, férias + 50%, assistência educacional do empregado e dependentes, FGTS, média física das horas extras, PLR, vale alimentação, vantagens do Acordo Coletivo do Trabalho, promoções funcionais, etc).

Partindo-se da premissa de que o IAFG é improcedente, inarredável concluir que o efeito da condenação, inexoravelmente, há de ser a restauração da situação anterior, como se nada tivesse ocorrido.

O art. 182 do Código Civil Brasileiro, estabelece claramente, frente a nulidade de um ato, que deve ser restituído à parte o estado em que antes dele se achava.

A corroborar tudo quanto foi dito, cumpre trazer à lume os preceitos estabelecidos pela Lei nº 9.029/95, invocada pelo reconvinte para reconhecer o caráter discriminatório da dispensa, que assegura ao empregado, o seguinte:

*Art. 4º - O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:*

*I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais.*

*II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.*



Veja-se que a norma assegura ao empregado reintegrado, o “ressarcimento integral de todo período de afastamento”.

Ao apoiar-se na legislação pátria, a Justiça do Trabalho deve dar-lhe eficácia plena. O reconvinte não está trabalhando, senão pelo comportamento arbitrário do empregador.

Do mesmo, a obrigação de reparação dos prejuízos de forma plena, está contemplada também no art. 927 do Código Civil, pois, afinal, “Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

Portanto, a conclusão óbvia é no sentido de que o reconvinte faz jus a todos os direitos decorrentes do contrato entre a despedida nula e a efetiva reintegração, entre os quais destaca-se, todos aqueles elencados na inicial.

#### **4.6. Pedido Sucessivo à Reintegração**

Se o juízo entender que a reintegração não é factível, mas afastar as imputações de falta grave apontadas no IAFG, por coerência, deve condenar a reconvinda no pagamento dos haveres rescisórios compatíveis com a despedida imotivada, onde se inclui, a indenização da estabilidade no emprego de forma dobrada, computando-se, para esse fim, todo período de estabilidade do mandato sindical 2020/2023.

### **5. NULIDADE DA PUNIÇÃO**

---

Os fatos expostos na inicial e na contestação não divergem, exceto o enfoque que cada uma das partes deu a esse episódio.

De um lado, o empregado sustenta que a punição foi injusta, porque não submetida ao Comitê de Conduta e Integridade e, ainda, frente ao viés político/persecutório/discriminatório da penalidade, relacionado ao *impeachment* do Governador Carlos Moisés. De outro, o empregador a ponderar que agiu em consonância com as normas internas.



As alegações das partes foram instruídas com documentos, cabendo ao juízo o exame e solução da controvérsia.

Isso é importante.

O reconvinte reafirma que possui uma ficha funcional sem máculas e a única punição que lhe foi aplicada é justamente aquela objeto da presente ação.

A matéria será melhor esclarecida por ocasião da instrução processual.

#### **6. DANO E ASSÉDIO MORAL**

---

No item “4” da peça vestibular reconvenção, o empregado expõe, com halo de objetividade, as razões do pedido de indenização por dano e assédio moral.

Por sua vez, a reconvida contesta os fatos e afirma que agiu no estrito cumprimento do seu dever de investigação das denúncias que recebeu – denúncias que não foram juntadas aos autos, registre-se – e conclui dizendo que não pode ser penalizada pelo exercício regular de um direito.

Todas as questões serão melhor esclarecidas por ocasião da instrução processual.

#### **Fato Novo. Representações na OAB**

No dia 27.04.2021 (portanto, em data posterior ao ajuizamento da reconvenção, ocorrido em 04.03.2021), a reconvida ingressou com 4 (quatro) representações disciplinares contra o empregado reconvinte perante a Ordem dos Advogados do Brasil, Seção de Santa Catarina.

Os processos foram autuados na OAB/SC sob os n<sup>os</sup> 351, 355, 356 e 357 e as supostas infrações disciplinares são exatamente as mesmas em debate no IAFG.

Com o intuito de não tumultuar o processo com a juntada de uma quantidade colossal de documentos, o reconvinte armazenou no Google Drive (link abaixo), o inteiro teor das representações e respectivos documentos.



<https://drive.google.com/drive/folders/16uMv17Hz7wJQy6tL8ohKLU8dls2wBSBT?usp=sharing>

Seque um quadro explicativo, contendo o objeto de cada representação e a situação atual:

Processo	Objeto e Posição atual.
351/2021	<p>Responder a e-mail da Secretaria de Estado da Casa Civil.</p> <p><b>Posição Atual:</b> Aguarda manifestação prévia do representado até o dia <u>19/05/2021</u>.</p>
355/2021	<p>Entrar na SCGÁS fora dos horários ordinários de trabalho, para o qual jamais houve qualquer proibição.</p> <p><b>Posição Atual:</b> Aguarda manifestação prévia do representado até o dia <u>19/05/2021</u>.</p>
356/2021	<p>Acusar a sua chefe de perseguidora política. Processo de idêntico conteúdo ao processo 667-2020, que já teve a admissibilidade negada pela OAB.</p> <p><b>Posição Atual:</b> Aguarda manifestação prévia do representado até o dia <u>19/05/2021</u>.</p>
357/2021	<p>Fazer a defesa de empregados perante a SCGÁS. (Os casos são aqueles do alcoolismo de uma colega, que o empregado réu pediu apenas informações à Diretoria Executiva e o da correção de pedido de uma minuta de licença não remunerada, obtida pela colega Kely Vasques).</p> <p><b>Importante:</b> Lembrando que o empregado réu foi eleito por seus pares justamente para ser o representante destes perante a Diretoria Executiva da Companhia.</p> <p><b>Situação Atual</b> Aguarda manifestação prévia do representado até o dia <u>19/05/2021</u>.</p>

Naturalmente, o reconvinte apresentará defesa no prazo que lhe foi concedido perante o Órgão de Fiscalização Profissional.



Esse fato novo foi trazido à lume na presente contestação para que o juízo leve em consideração na apreciação do pedido de dano e assédio moral (CPC, art. 493).

As representações denotam canhestras atitudes daqueles que, ao terem as mazelas desvendadas, sofrem por se verem sob o julgamento alheio e buscam, de forma desesperada, um contra-ataque para ofuscar seus infrenes desvios comportamentais.

O exercício do direito deve se coadunar com as regras e princípios tidos como fundamentais pela Constituição da República, tais como a boa fé objetiva, solidariedade, socialidade e, principalmente, o respeito à dignidade humana, dentre outros. O direito é reconhecido e tutelado, mas o exercício abusivo é que acaba por configurar a ilicitude.

Por isso, na medida em que o empregador se utiliza de torpes expedientes para, num primeiro plano, “banir” o empregado dos quadros da empresa com descabidas acusações e, noutra esfera, pretende inviabilizar o exercício da profissão, configurado está o “abuso do direito” que enseja, à toda evidência, indenização pelo dano material e moral, notadamente, quando os esforços de punição, granjeados na sementeira de maldades, se revelarem improficuos.

## **7. OBRIGAÇÃO DE FAZER**

---

Postulou o reconvinte, ante a grande repercussão que a suspensão contratual na mídia e redes sociais e o impacto na sua vida profissional, que a empresa seja compelida a publicar um comunicado em jornal de circulação estadual e divulgue através do seu setor de comunicação e marketing para todos os empregados que todas as acusações imputadas no IAFG foram rechaçadas pela Justiça do Trabalho.

Na defesa, a empresa sustenta que o pedido não encontra previsão legal e que a veiculação das notícias envolvendo o IAFG partiu do próprio empregado, o que não é verdadeiro.

Coloque-se na posição do reconvinte.

Após mais de uma década de prestação dos serviços foi arbitrariamente suspenso de suas funções, com gravíssimas





acusações e o fato ganhou ampla repercussão em todas as mídias.

Eventual reparação pecuniária (pedido anterior) não significa que o dano foi plenamente reparado.

Reparar significa satisfazer a parte que sofreu as consequências lesivas do evento danoso e deve atender o princípio da reparação integral. Por esse princípio, a reparação natural e a pecuniária não são excludentes entre si.

A ideia de reparação integral visa reintegrar a verdade dos fatos e serve como desagravo público para que a imagem do ofendido seja publicamente corrigida, afastando-se as acusações que macularam sua honra, tendo fundamento no art. 5º, inciso V, da CF, o qual prevê a prerrogativa do direito de resposta, instituto similar à retratação. Também está presente na regra geral do art. 927 do Código Civil Brasileiro, que obriga ao causador do dano à reparação.

Não se pode abstrair o “*fato incontestável*” de que houve sérias acusações quanto à conduta profissional do reconvinte, com inegável repercussão social, de forma que a reparação pela lesão extrapatrimonial deve ser examinada.

A tutela específica da personalidade deve ser prioritária sendo um imperativo decorrente da própria cláusula geral que tutela a preservação da dignidade humana.

É paradoxal e inconcebível que se admita a reparação pecuniária do dano, mas seja negado ao ofendido o direito à reconstrução de sua reputação no meio social onde se insere, mediante publicização da decisão judicial que ordenou a correção do destempero comportamental do ofensor.

Afinal, o mal provocado ... *ficará pairando sempre, como penas ao vento...* e a obrigação de publicizar a decisão judicial a ser imposta à ré, haverá de minimizar os efeitos negativos das calúnias.

Os arestos a seguir amparam de forma plena o pedido formulado:



*NOTA DE RETRATAÇÃO PÚBLICA - REPARAÇÃO MORAL DEVIDA. É cabível a condenação em retratação pública para a reparação integral de dano causado pelo empregador. A defesa em juízo de direitos de personalidade comporta tanto tutela inibitória, quanto sancionatória e de reparação. No caso, a rescisão por justa causa só não foi ainda efetivada, porque o autor se afastou em benefício previdenciário, em virtude da doença ocupacional apresentada e depois acabou se aposentando por invalidez, mas a intenção da empresa de rescindir o contrato e a imputação da justa causa ao autor restaram amplamente demonstradas. Como a honra profissional do trabalhador foi imediatamente maculada pelos atos da ré, é devida a reparação postulada. Recurso provido para condenar a reclamada ao cumprimento de obrigação de fazer consistente em publicação de nota de retratação em jornal de grande circulação. (TRT-09ª R. - RO 0194700-84.2009.5.09.0195 - Relª Thereza Cristina Gosdal - DJe 10.10.2014 - p. 137) In Juris Síntese Online Verbete nº 120000058410.*

*DANO MORAL - REPARAÇÃO – RETRATAÇÃO. A retratação como reparação à lesão reveste-se de caráter pedagógico, tal qual deve pautar-se a função indenizatória quando restarem violados a honra e a dignidade da pessoa humana. (TRT-17ª R. - RO 76800-15.2010.5.17.0101 - Rel. Des. Gerson Fernando da Sylveira Novais - DJe 06.10.2011 - p. 18) In Juris Síntese Online verbete nº 128000030598.*

Neste sentido, o indeferimento da pretensão implicará no quebrantamento do art. 5º, inciso V, da CF e o art. art. 927 do Código Civil Brasileiro.

#### **8. GRATUIDADE DA JUSTIÇA AO EMPREGADO**

Sustenta a defesa que o reconvinte não comprovou a carência econômica e, por isso, não merece acolhimento o pedido de gratuidade judiciária por ele formulado.

O reconvinte instruiu a defesa do IAGF com declaração pessoal de hipossuficiência econômica (M73 fl. 728, ID. 20f45ea).



Em que pese a argumentação da defesa de que a mera declaração de carência sem comprovação é insuficiente para concessão da gratuidade judiciária, não se pode abstrair o fato de que o reconvinte está afastado de suas funções, sem receber salário, desde novembro/2020, hipótese em que a hipossuficiência econômica é presumida.

#### **9. SUCUMBÊNCIA**

---

Procedente a reconvenção, a reconvida deve ser condenada ao pagamento de honorários de sucumbência no percentual de 15% sobre o valor da condenação, conforme for apurado em regular liquidação de sentença.

#### **10. CONCLUSÃO**

---

À luz das considerações expostas, o reconvinte requer o seguinte:

11.1 – Em razão da intempestividade da contestação da reconvenção (M178, fls. 1892 e ss, ID. 79e9e82) assim como os documentos com ela juntados (Marcador 179 até o Marcador 183, fls. 1925 e ss, ID. 0361dc1 até o ID. 81f6dbc), requer se digne o juízo desabilitar/excluir dos autos todas as referidas peças, aplicando à reconvida, na sequência, a pena de confissão, quanto às matérias debatidas na reconvenção, por ausência de defesa em tempo hábil;

11.2 – Sucessivamente, o reconvinte, em resposta à impugnação do valor da causa formulado na contestação (caso conhecida), exercendo a prerrogativa do art. 321 do CPC, altera o valor da causa para R\$ 370.714,00;

11.3 – No mérito propriamente dito, o reconvinte mantém incólume os pleitos formulados em sede reconvenção, rogando ao juízo o acolhimento das ponderações contidas na presente manifestação.

P. Deferimento.  
Florianópolis, SC, 12 de maio de 2021.

DIVALDO LUIZ DE AMORIM  
OAB/SC 5625



**DIVALDO LUIZ DE AMORIM & ADVOGADOS ASSOCIADOS  
ADVOCACIA TRABALHISTA**

Rua Esteves Junior, nº 366, Ed. Royal Tower, sala 305, Centro, Florianópolis, SC, CEP  
88.015-130, Fone: (48) 3028 9063 – E-mail: [escritorio@advdivaldo.com.br](mailto:escritorio@advdivaldo.com.br)

Processo nº 00356/2021 - REPRESENTAÇÃO  
Situação: Arquivado - Último andamento: ARQUIVADO  
Usuário: LEANDRO RIBEIRO MACIEL - Data: 24/02/2022 13:14:29

**IAFG nº 0000889-81.2020.5.12.0037**

LEANDRO RIBEIRO MACIEL, qualificado em peças precedentes dos autos em epígrafe, que lhe move a COMPANHIA DE GÁS DE SANTA CATARINA – SCGÁS, por um de seus procuradores, respeitosamente, comparece perante Vossa Excelência, para apresentar **MANIFESTAÇÃO SOBRE A RÉPLICA À CONTESTAÇÃO DO IAFG**, e documentos que a instruem, nos termos que segue:

**1 – RÉPLICA À CONTESTAÇÃO**

Nos memoriais do M164, fls. 1747 e ss, ID. 4d1d6da, a autora entretece considerações sobre a defesa do IAFG e documentos que a instruem.

Cumpra ao réu dizer que não é preciso sair do comum para fazer brotar os laivos da verdade, apesar do longo enredo descrito na inicial, coadjuvado pela réplica que ora veio à lume.

**1.1 – Impugnação Genérica de Documentos**

A autora impugna a totalidade dos documentos juntados com a inicial, ora aduzindo que se tratam de provas unilaterais, ora insinuando que foram adulterados, como é o caso das informações extraídas do aplicativo “*Google Maps – Linha do Tempo*”.

É natural que a autora, em sua réplica, tenha se ocupado em impugnar os documentos juntados com a defesa, pois sua força probante são de intensidade tal que acabam por corroborar asserções do empregado.



Excetuando-se os “prints” de tela do aplicativo “Google Maps – Linha do Tempo”, todos os demais documentos juntados pelo réu são comuns às partes e a autora não suscitou incidente de falsidade, hipótese única que ensejaria a juntada dos originais para confronto ou cópia autenticada por Tabela Pública.

A impugnação genérica dos documentos, sem qualquer prova a infirmá-la, não tem o condão de descaracterizar a prova documental produzida. Não se pode presumir a falsidade ideológica dos mesmos sem qualquer justificativa plausível.

É que pelo princípio da disponibilidade ou da aptidão para a prova (Carnelutti e Chiovenda) cabe à parte que detém, por imperativo legal a prova, apresentá-la em juízo, sob pena de admitir-se como verdadeira a alegação do adverso.

Entretanto, porque não lhe era conveniente a autora, arditosamente, lança impugnação genérica, mas não apresenta um único documento para se contrapor àqueles juntados pelo réu, caindo no vazio, inapelavelmente, suas assertivas.

Em se tratando de documentos comuns às partes, podem ser facilmente aferidos quanto o seu conteúdo e eventual adulteração. Mas a autora, entretanto, não se ocupa em apontar eventual discrepância.

De qualquer modo, na forma do art. 430 e 431 do CPC, incumbe à parte que arguir a falsidade ou inconformidade do documento, o ônus da prova. Veja-se, a propósito, os julgados sobre a matéria:

**DOCUMENTOS ANEXADOS COM A INICIAL – IMPUGNAÇÃO** – *A simples impugnação genérica, feita em defesa, com relação aos documentos anexados com a inicial, não é suficiente para retirar-lhes o valor probante. Deve haver comprovação da existência de vício que o macule, ônus que, no caso, caberia às reclamadas. Inexistindo tal prova, correta a decisão que os considera para determinar a jornada de trabalho do autor. (TRT 4ª R. – RO 00680-2001-203-04-00-4 – 2ª T. – Rel. Juiz Juraci Galvão Júnior – J. 02.04.2003, “In Juris Síntese Millennium”, Verbete nº 120066004).”*



“I – (...). A impugnação genérica de documentos não é válida, não podendo ser aceita pelo juízo, na forma do artigo 302 do Código de Processo Civil, aplicado analogicamente à espécie, pois para um documento perder a sua validade, é necessário que haja prova da sua falsidade, sendo o ônus de quem alega, conforme previsto nos artigos 387 e 389, também do diploma mencionado acima. (TRT 8ª R. – RO 0224/2003 – 2ª T. – Relª Juíza Vanja Costa de Mendonça – J. 09.04.2003, “In Juris Síntese Millennium”, Verbete nº 107006343).”

Portanto, absolutamente admissíveis como meio idôneo de prova os documentos acostados com a defesa, que não podem ser desconstituídos por meras alegações do adverso.

### **1.2 – Aplicativo Google Maps. Linha do Tempo.**

Como destacado no tópico anterior, a autora lança impugnação genérica em relação aos “prints” de tela do aplicativo “Google Maps – Linha do Tempo”.

Os “print’s” de tela, esclareceu o réu no item 3.3 da defesa (M72, fls. 554 e ss, ID. e92db40 - Pág. 20), foram extraídos do telefone celular corporativo (48) 99987 1069, fornecido pela própria empregadora. A consulta a tais registros pode ser efetuada na “linha do tempo” do aplicativo, mediante senha de acesso, pelo usuário.

Antevendo eventual impugnação dos “prints” de tela do aplicativo, o réu fez consignar de forma expressa na defesa, o seguinte (M72, fls. 554 e ss, ID. e92db40 - Pág. 20):

*O réu, desde logo, coloca à disposição do juízo e da parte ex adversa, o acesso ao aplicativo para, querendo, verificar a fidedignidade dos registros do réu na linha do tempo, extraídos do aplicativo “Google Maps”, juntados com a defesa. O réu dispõe de todos os registros de movimentação desde o mês de novembro de 2015.*

Se a autora insistir na impugnação dos registros da linha do tempo, o réu através da presente manifestação, reitera o conteúdo da defesa quanto à disponibilização do aparelho celular para consulta do aplicativo “Linha do Tempo”, cujos



registros estão arquivadas no Google, insuscetíveis qualquer edição e/ou adulteração.

A verificação da fidedignidade dos *print's* de tela do aplicativo também poderá ser aferida diretamente junto ao gerenciador/proprietário do aplicativo, qual seja, Google Brasil Internet Ltda, Dep. Jurídico, Avenida Brigadeiro Faria Lima, 3477, 18º andar, Itaim Bibi, CEP: 04538-133, SP/SP, Brasil

## **2 - JUDICIALIZAÇÃO DO PROCESSO DE ESCOLHA DO REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS JUNTO À DIRETORIA E CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

---

Na réplica sobre a defesa, a autora aponta as razões pelas quais o processo de escolha da representação dos empegados junto à Diretoria e Conselho de Administração foi judicializado, atribuindo ao réu a responsabilidade pela demora na solução do impasse.

Todavia, as demandas já arquivadas mencionadas na réplica, são de autoria da Intersindical dos Empregados da SGGÁS, entidade que congrega vários sindicatos.

O único processo movido pelo réu e sua colega Valdete é a Ação Incidental nº 5036370-49.2020.8.24.0000, que segue em trâmite no TJSC, ao Mandado de Segurança ajuizado contra o próprio Diretor Presidente da SCGÁS.

## **3 - INFORMAÇÕES FALSAS**

---

A autora alega que o réu teria prestado informações falsas por ocasião de sua inscrição para as eleições de representante junto a Diretoria e Conselho de Administração.

A alegação, além de inovatória da lide – não constou da inicial – é inverídica.

O *print* do documento apresentado pela SCGÁS no M164, fls. 1755, ID. 4d1d6da - Pág. 9, se refere à página 324 do Processo Eleitoral realizado em 2018, cujo preenchimento quanto à negativa de ocupar cargo de dirigente em organização sindical e de não possuir conflito de interesses com a SCGÁS é



absolutamente verdadeira, à luz dos Anexos II e IV, a saber: *Formulário de Inscrição para Diretor* e o *Termo de Compromisso de Candidato*, contido nas páginas 121 e 123 do referido processo eleitoral, tudo entregue à SCGÁS no mês de dezembro de 2018 e que continua disponível no site do Sindalex.

Destaque-se que esse processo eleitoral foi deflagrado pelos sindicatos que compõe a Intersindical da SCGÁS

Processo Eleitoral SCGÁS 2018 - CE (art. 14, II) e Lei Estadual nº 1.178/94

**ANEXO II**  
**FORMULÁRIO DE INSCRIÇÃO PARA DIRETOR**

À COMISSÃO ELEITORAL

Eu, LEANDRO RIBEIRO MACIEL,  
nacionalidade BRASILEIRA, estado civil DIVORCIADO,  
CPF/MF nº 620.282.190-68, matrícula na SCGÁS nº 141,  
e-mail leandro.macielscgas.com.br venho venho perante esta  
Comissão Eleitoral para solicitar a inscrição para concorrer à **indicação estatutária para o cargo de Diretor (Diretoria Executiva)**, em atendimento do Edital de Eleição, publicado no dia 21/11/2018 no Jornal Notícias do Dia, página 15, publicado no dia           , ciente das atribuições e responsabilidades atribuídas ao cargo.

Em atendimento ao que preceitua o Regulamento Geral do processo eleitoral, anexo os seguintes documentos:

- ✓ • Currículo Funcional que apresente, de forma sucinta, um relato das atividades desempenhadas pelo empregado, desde a data de sua admissão até a data de sua habilitação;
- ✓ • Termo de Responsabilidade, conforme ANEXO II, onde o candidato declara preencher os requisitos para ocupação do cargo, possuir reputação ilibada e insuspeita idoneidade moral, e de não ser impedido por lei;
- ✓ • Termo de Compromisso, conforme ANEXO III, onde o candidato declara o compromisso de se desincompatibilizar de qualquer cargo diretivo ou de representação que esteja ocupando na empresa ou em entidades de natureza sindical;
- ✓ • Formulário CADASTRO DE ADMINISTRADORES, atinente à verificação dos requisitos e vedações legais e estatutários exigidos para indicação de Administradores de empresa estatal com receita operacional bruta igual ou superior a R\$ 90 milhões (Decreto Estadual nº 1025/17).
- ✓ • Declaração da Gerência de Recursos Humanos – GERHS, referentes aos requisitos descritos no Art. 3º, III, do regulamento, ou documento equivalente.

Pode juntada o deferimento.

Florianópolis, 04 de DEZEMBRO de 2018.

(Nome e assinatura)

Leandro Ribeiro Maciel  
LEANDRO RIBEIRO MACIEL  
CIA DE GÁS SANTA CATARINA - SCGÁS  
ADVOGADO - OAB/SC 17.849

Página 2  
Intersindical da SCGÁS

SENTE-SC – SAESC – SINTEC-SC – SINCÓPOLIS – SINTRAPETRO – SINDALEX

Página 161 de 609





Observe-se que no formulário do Anexo IV (adiante colacionado), o réu deixou claro a sua condição de Diretor Financeiro do Sindalex aos membros da Comissão Eleitoral, *verbis*:

Processo Eleitoral SCGÁS 2018 - CE (art. 14, II) e Lei Estadual nº 1.178/94

**ANEXO IV**  
**TERMO DE COMPROMISSO DE CANDIDATO**  
**(CONSELHO E DIRETOR – ÚNICO)**

Eu, LEANDRO RIBEIRO MACIEL,  
nacionalidade BRASILEIRA, estado civil SOLTEIRO,  
CPF/MF nº 620.282.190-68, matrícula na SCGÁS nº 141,  
e-mail leandro.maciell@scgas.com.br, venho na condição de  
candidato ao cargo de Conselheiro de Administração / Diretor da  
Companhia de Gás de Santa Catarina - SCGÁS, **ASSUMO O**  
**COMPROMISSO** de, caso venha a ser o candidato eleito pelos  
empregados da SCGÁS para ter o nome encaminhado para a eleição ao  
cargo de Conselheiro de Administração / Suplente ou para Diretor  
(Diretoria Executiva), me **desincompatibilizar**, mediante **renúncia**, ao  
cargo que atualmente exerço de (indicar – qualquer que seja o cargo  
diretivo que esteja ocupando na empresa ou entidade de natureza  
sindical) DIRETOR DE FINANÇAS DO SINDALEX.

Declaro estar ciente de que o não cumprimento da  
desincompatibilização, em exigência ao que preceitua o regulamento para  
indicação do representante dos empregados para ocupar o cargo de  
Conselheiro de Administração / Suplente ou para Diretor (Diretoria  
Executiva), acarretará no meu impedimento para a sua assunção.

Florianópolis, 04 de novembro de 2018.

(Nome e assinatura)

  
LEANDRO RIBEIRO MACIEL  
CIA DE GÁS SANTA CATARINA - SCGÁS  
ADVOGADO - OAB/SC 17.849

Página 4  
Intersindical da SCGÁS

SENGE-SC – SAESC – SINTEC-SC – SINCÓPOLIS – SINTRAPETRO – SINDALEX

Página 165 de 609



A SCGÁS tem pleno conhecimento que esse documento seria apreciado pelo Conselho de Administração da Companhia, após a finalização do processo eleitoral.

Para que o documento seja validado, o candidato eleito, por ocasião da posse, deveria comprovar a renúncia ao cargo de dirigente sindical.

Portanto, embriagado de má-fé o comportamento empresarial de juntar aos autos documento do processo eleitoral de 2018, quando as regras do certame vigente à época, não exigiam a renúncia ao mandato sindical por ocasião da inscrição do candidato, mas tão somente por ocasião da posse no cargo, caso eleito.

Já no processo deflagrado pela SCGÁS em 2019, o preenchimento do cadastro do candidato seguiu fielmente as normas eleitorais, mas convenientemente o documento respectivo não foi juntado pela autora.

Por que não juntou?

A resposta é simples. A carta de apresentação da inscrição do empregado para o pleito eleitoral deflagrado em 2019, foi clara em apresentar todas as informações profissionais do candidato, o que deita por terra as alegações da empresa quanto a ilusória “falsificação”.

Observemos a carta de apresentação da sua inscrição ao cargo de Diretor, abaixo colacionada, que denota o comportamento processual desairoso da autora, omitindo do juízo questões absolutamente relevantes.



**À COMISSÃO ELEITORAL**

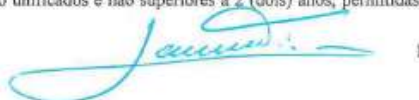
**LEANDRO RIBEIRO MACIEL**, brasileiro, casado, advogado, matrícula 141, inscrito no CPF/MF nº 620.282.190-68, matrícula na SCGÁS nº 141, e-mail [leandro.maciel@scgas.com.br](mailto:leandro.maciel@scgas.com.br), venho perante esta Comissão Eleitoral para solicitar a inscrição para concorrer no **processo de indicação pelos empregados de Diretor de Logística de Materiais da SCGÁS**, emitindo a declaração abaixo e requerendo a sua inscrição ao final.

**DECLARO**

- 1) Preencher os requisitos de elegibilidade para o cargo de diretor de estatal de que trata o artigo 2º, da Lei Estadual nº 1.178/1994, que regulamentou o artigo 14, II, da Constituição do Estado de Santa Catarina e da Lei 13.303/2016.
- 2) Preencher, para o exercício do cargo para o qual me candidato, os requisitos de capacitação técnico-profissional e as condições de não estar impedido por **lei**;
- 3) Possuir reputação ilibada e insuspeita idoneidade moral, não tendo registrado antecedentes criminais ou haver sofrido penalidades administrativas no âmbito profissional nos últimos 5 (cinco) anos;
- 4) Não estar sob os efeitos de condenação por qualquer tipo de crime, bem como de nunca ter sido condenado por órgão colegiado;
- 5) Não ter participado da administração de empresa que esteja ou esteve em direção fiscal ou que tenha estado ou esteja em liquidação extrajudicial ou judicial;
- 6) Não estar inabilitado para cargos de administração em outras instituições sujeitas à autorização, ao controle e à fiscalização de órgãos ou entidades da administração pública direta ou indireta, conforme regulamentação em vigor e;
- 7) Não ser empregado ou ter participação acionária em qualquer organização privada que preste ou possa vir a prestar serviços ao SCGÁS.
- 8) Ser dirigente sindical do SINDALEX, entidade na qual ocupo o cargo de Diretor de Finanças, **e firmar o compromisso de – se eleito for pelos empregados da SCGÁS – a renunciar ao cargo de dirigente sindical antes da data da posse como Diretor de Logística de Materiais, nos termos do Decreto Estadual nº 1.484/2018 (art. 5º, § 2º<sup>1</sup> e art. 9º, §2º<sup>2</sup>)**

<sup>1</sup> Decreto Estadual nº 1.484/2018, artigo 5º, §2º "A investidura nos referidos cargos observará os requisitos e vedações vigentes na data da posse dos administradores ou na data da eleição, no caso de Conselheiro Fiscal."

<sup>2</sup> Art. 9º Os prazos de gestão dos administradores serão unificados e não superiores a 2 (dois) anos, permitidas, no máximo, 3 (três) reconduções consecutivas.



1



9) Que o anexo formulário Cadastro de Administradores se encontra preenchido com informações para serem aferidas à data da posse como administrador, se eleito for, e não na data da inscrição (Decreto 1.484/2018, art. 5º, § 2º), já que o mesmo será objeto de análise direta pelo Comitê de Elegibilidade, estando os itens do item 16 do referido formulário preenchidos com as informações que levam em consideração o somatório da contagem de tempo de que trata o artigo 5º, § 4º, do Decreto 1.484/2018, à consideração de que o cargo de Consultor Jurídico ocupado na Defensoria Pública corresponde ao segundo nível hierárquico daquela instituição, correspondente no setor público ao DAS-6, conforme informações constantes do currículo.

10) Possuir duas ações judiciais movidas em face da SCGÁS, atualmente em grau de recurso no Tribunal Superior do Trabalho, sendo o Processo Trabalhista 08198-82.2011.5.12.0001 e o Processo Trabalhista 0001484-96.2014.5.12.0035, ambos sentenciados em primeiro grau e objeto de decisão colegiada em segundo grau. Diante da informação, o candidato firma o compromisso de – se eleito for pelos empregados da SCGÁS – desistir respectivamente do recurso adesivo interposto na primeira ação e do agravo regimental interposto na segunda ação, permitindo assim o trânsito em julgado de ambas as ações e a finalização das ações sem a interposição de qualquer novo recurso, com a observação de que o compromisso ora firmado não representa qualquer concordância acerca da exigência contida no regulamento da eleição. Nesse ponto, cabe a observação de que o Decreto Estadual nº 1.484/2018, artigo 5º, §2º, estipula que "A investidura nos referidos cargos observará os requisitos e vedações vigentes na data da posse dos administradores ou na data da eleição, no caso de Conselheiro Fiscal", sendo portanto vedado esse tipo de exigência para fins de inscrição no processo seletivo.

11) Ser *administrador de empresa pública e de sociedade de economia mista*, certificado nos termos da Lei 13.303/2016 e Decreto Estadual nº 1.484/2018, tendo concluído o Curso de Certificação de Administradores para Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista do Estado de Santa Catarina, ministrado pela Fundação ENA Brasil, como aluno formado pela primeira turma.

Declaro que este documento representa a expressão da verdade e que todos os dados nele contidos estão corretos, podendo ser comprovados a qualquer tempo, mediante certidões, atestados ou declarações.

Por fim, requeiro o recebimento e o deferimento de minha inscrição.

Florianópolis, 15 de outubro de 2019.

  
LEANDRO RIBEIRO MACIEL  
Advogado – OAB/SC 17.849

Recebido  
15/10/19  
14h01

CIA. DE GÁS DE SANTA CATARINA-SCGÁS  
  
Januária Dize de Oliveira  
Assessora da Diretoria Técnica Comercial

(...)<sup>2º</sup> A recondução ou a troca de Diretoria depende de nova eleição e ato de posse, devendo ser aferidos os requisitos e vedações dos Diretores vigentes no momento da nova posse, hipótese que será computada para efeito de novas reconduções.

2

Percebe-se que a condição de “Dirigente Sindical” não foi omitida no documento de inscrição no processo eleitoral deflagrado pela empresa em 2019. No entanto, vê-se hoje que o que pretendia a SCGÁS – de forma ardilosa – era que o réu Leandro Ribeiro Maciel renunciasse ao cargo de Diretor Financeiro do Sindalex ANTES da eleição, o que lhe deixaria vulnerável para ser demitido sem justa causa.



**4 - RELACIONAMENTO COM O DIRETOR PRESIDENTE**

Sustenta a autora que da análise dos diálogos via WhtsApp juntados pelo réu demonstram o tom ameaçador nas conversas com o diretor presidente.

Dizer que os diálogos entre o réu e o Diretor Presidente revelam um “*tom ameaçador*” é o mesmo que subestimar da capacidade intelectual e cognitiva do Juízo.

Pela simples leitura das 49 páginas de mensagens juntadas no M126, fls. 1391/1454, ID. 40af12e, vê-se o tratamento cortez e educado, onde o réu utiliza-se de expressões que nunca desbordaram para as ameaças.

**5 - CONEXÃO COM O IMPEACHMENT DO GOVERNADOR**

No que tange às alegações da SCGÁS de que as investigações não possuem qualquer relação com o posicionamento político do réu em relação ao *impeachment* do Governador do Estado, os documentos que apresentados apontam exatamente o contrário.

A inicial do Mandado de Segurança subscrito pelo réu, encartada no M171, fls. 1829 e ss, ID. 9964566, foi assinada às 21h24min23s, do dia 26/02/2020, protocolado às 22h e distribuído no mesmo dia, às 22h13min50s, portanto fora do horário de trabalho do empregado.

1	26/02/2020 22:13:50	Distribuído por sorteio (GOE02)
---	---------------------	---------------------------------

O processo é público e pode ser consultado em [https://eproc2g.tjsc.jus.br/eproc/externo\\_controlador.php?acao=processo\\_consulta\\_publica](https://eproc2g.tjsc.jus.br/eproc/externo_controlador.php?acao=processo_consulta_publica), bastando digitar o seu número, 5004018-38.2020.8.24.0000.



Esse MS irritou o Governador, que possui inegável poder sobre o Diretor Presidente da SCGÁS, exatamente por que essa ação de segurança deflagrou o início do processo de *impeachment* na Assembleia Legislativa. As medidas de retaliação não tardaram, pois a partir de então, a empresa deflagrou uma série de investigações internas, visando “bani” o réu do quadro funcional.

## **6 – COMITÊ DE CONDUTA E INTEGRIDADE**

---

A autora tenta minimizar a importância das normas internas que instituiu, no tópico em que estabelece procedimentos prévios obrigatórios que devem ser adotados pelo empregador para apuração de faltas funcionais e possível demissão por justa causa.

Quando a autora transcreve no M171, fls. 1757/1758, ID. 4d1d6da - Pág. 11 e ss, cópia de um e-mail datado de 13.08.2020, encaminhado pelo réu ao presidente da SCGÁS, onde o empregado informa que não pretende acionar o Comitê de Ética acerca da punição, é necessário esclarecimentos.

Primeiro, porque o artigo 30 do Código de Conduta e Integridade assegura o direito ao contraditório e à ampla defesa por parte do acusado para aplicação de punições (M19, fls. 111, artigos 29 e 30, às fls. 123-125).

Segundo, porque no caso do e-mail referido, a punição já havia ocorrido. É que o presidente, no seu afã persecutório, não titubeou em aplicar a penalidade e, na sequência, sugeriu ao empregado que levasse o assunto para o exame do Comitê, subvertendo, assim, a ordem natural do procedimento. Naquele contexto, não haveria qualquer chance de cancelamento da punição no âmbito do Comitê, porque a ordem emanou a autoridade máxima da empresa.

Se o procedimento tivesse início no âmbito do Comitê, com direito à ampla defesa do empregado, por certo, não haveria a punição.

De qualquer modo, a opinião do réu sobre a falta de isenção do Comitê naquele contexto se apresenta irrelevante,



pois o fato concreto e objetivo é que a regra interna está em vigor e foi olímpicamente ignorada pela autora.

## **7 - FALTAS GRAVES**

---

Neste aspecto, a réplica da autora reitera os termos da inicial quanto a ocorrência de falta grave e afirma, candidamente, que o réu não rebateu, como lhe competia, as imputações a ele irrogadas.

Naturalmente, a ré peca pela falta de lógica, porquanto a contestação, composta por 166 laudas, a par de abordar outras questões que entendeu relevantes, impugna também, uma a uma das imputações, juntando-se, quando existente, a comprovação documental das alegações.

### **7.1 - Acesso às Dependências da Empresa**

Afirmou-se na contestação que não há qualquer vedação e nem exigência de prévio aviso para que os empregados da SCGÁS ingresse na Companhia fora do seu horário ordinário de trabalho. Não houve qualquer impugnação da autora neste aspecto.

Os acessos do réu fora da jornada normal de trabalho foram devidamente esclarecidos na defesa.

Os alegados “acessos clandestinos” deveriam ser comprovados com a juntada completa das imagens. Mas a empresa, de forma bastante conveniente, alega que as imagens das entradas e saídas do réu pertencem ao condomínio e que não as possui.

Bom, depois de maio de 2019, data a partir da qual iniciaram as investigações, bastaria pedir uma cópia semanal ao condomínio e tudo isso estaria esclarecido. Por que não o fizeram? Simples, porque as imagens demonstrariam exatamente o que o réu está afirmando. Se possuem as imagens e não quiseram juntar, é porque certamente faria prova contra si.



Apenas para exemplificar, se a SCGÁS tivesse juntado as imagens dos dias de Carnaval do ano de 2020, ver-se-ia inúmeros empregados chegaram na empresa para deixar seus pertences pessoais e dirigindo-se à Praça XV e suas imediações, onde ocorria o desfile de blocos carnavalescos.

Às folhas 1754 a autora teceu comentários sobre a riqueza de detalhes com que o réu descreveu fatos ocorridos há mais de dois anos. Isso é fácil. Basta acessar a linha do tempo do *Google Maps* e conseguirá identificar os locais e pessoas com quem esteve.

Prosseguindo, a autora volta a insistir que no dia 09/05/2019 o réu apresentou requerimento para ter vistas de documentos da empresa e que acessou “áreas sensíveis” – (M164, fls. 1765). O réu jamais negou que tenha acessado essas áreas.

Mas quando isso ocorreu, havia pessoas no recinto e empresa não juntou os acessos de portas dos profissionais indicados na contestação. Motivo: A empresa tem pleno conhecimento que o réu tinha por hábito, tomar café, pegar água no bebedouro existente naquela sala, sempre na presença do então Secretário Geral da Companhia, advogado Carlos Eduardo Schmidt Vieira.

Outro detalhe: A SCGÁS possui um cofre, cujo acesso é franqueado a poucas pessoas (o réu não tem acesso), onde são guardados documentos confidenciais ou estratégicos, que por isso mesmo, jamais seriam deixados sobre as mesas de salas abertas, mesmo que o ambiente seja era monitorado por câmeras.

Deve restar claro que a exigência de autorização de acesso à empresa (por escrito, e-mail ou whatsapp) somente era exigida para a realização de trabalhos extraordinários.

Para adentrar na empresa, deixar ou apanhar pertences pessoais, aguardar na sua sala de trabalho o horário de compromissos externos pessoais, enfim, para tudo isso não se exigia qualquer tipo de autorização formal e as condutas de todos os empregados sempre foram pautadas pela informalidade.





A autora não conseguiu apontar em nenhuma das suas normativas a existência de qualquer regra proibitiva a esse respeito. Aliás, se houvesse regra, seria cumprida pelo réu, sem titubeios.

A ré afirmou que nos seus relatórios de acesso, referentes à Carlos Eduardo Schmidt Vieira (Secretário Geral) e Luciano Porto (Assessor Jurídico e Gerente de Gestão de Riscos) não teria apontado qualquer acesso destes à empresa para as datas de 25 a 29/05/2019 e 21/12/2019 a 07/01/2020, respectivamente, dizendo estar juntando aos autos a “prova” dessa alegação.

Porém, a SCGÁS não juntou nenhuma prova que contraponha a alegação do réu, talvez por achar a sua versão irá prevalecer.

O réu esteve na presença de Luciano Porto, seu chefe, no dia 23/12/2021. Se cumprimentaram e Luciano disse estar preparando os documentos porque iria viajar naquela semana. Um chefe trabalhando às vésperas do Natal é algo bastante difícil de esquecer, assim como a visão de uma única sala iluminada, vista de fora do prédio.

Bom, para a defesa, os fatos apresentados na inicial já foram desconstituídos pela própria petição inicial.

#### **7.2 – Presença no Tribunal de Contas**

O comparecimento ao Tribunal de Contas não pode ser falta grave, especialmente quando lá eram tratados assuntos de interesse de órgãos da administração pública estadual, como esclareceu a defesa.

Por outro lado, o réu não foi a festas e nem jantares enquanto esteve de atestado médico. A declaração apresentada por seu psiquiatra é elucidativa e se contrapõe à ideia de que o réu devesse ficar na sua cama, em repouso absoluto, impossibilitado de se locomover.



### 7.3 – Exercício da Advocacia Particular

A autora insiste que o réu praticou advocacia particular em horário de trabalho, o que não é verdade.

O Dr. Ralf Zimmer Júnior, por exemplo, esteve na Assessoria Jurídica e foi pessoalmente apresentado à equipe e ao então Assessor Jurídico, Marcos Genehr.

Já o Dr. Ivan César Ranzolin, ex-presidente da SCGÁS, ex-Defensor Público-Geral e ex-presidente do CIASC, já visitou o réu algumas vezes para tratar de processos relativos ao tempo em que foi seu chefe na Companhia, na Defensoria Pública e no CIASC.

O Diretor Presidente da SCGÁS, como na época da cessão era somente Assessor de Segurança, Medicina e Saúde do Trabalho, talvez não soubesse que o réu foi cedido para essas duas últimas instituições, a pedido do Governo do Estado.

Portanto, os assuntos relativos aos processos que laborou e emitiu pareceres para essas instituições são tarefas inerentes ao seu trabalho, sim, porque qualquer erro terá inevitavelmente o condão de interferir diretamente sobre as relações de trabalho entre o réu e SCGÁS.

A autora alega que o empregado réu possui cliente, no caso o Dr. Ralf Zimmer Júnior, que terá a oportunidade de ser ouvido durante a instrução. Errado!

A relação entre o empregado Leandro e o Dr. Ralf Zimmer é de colegas parceiros, na elaboração e montagem processo de *impeachment*, contra o Governador e a sua Vice.

Leandro nada recebeu pelo trabalho em regime de parceria com o colega Ralf Junior, tendo executado as tarefas nas horas vagas e impresso o material em sua própria residência.

Aliás, observe-se que a autora, analisando apenas as imagens que lhe interessa, afirma que o réu apanhou a pasta com documentos no bagageiro da sua moto e a alcançou ao seu “cliente”. Ou seja, os documentos sequer estavam na sede da SCGÁS ou eram de sua propriedade.



Também há menos de duas semanas o empregado réu tomou conhecimento de que o Diretor Presidente da SCGÁS, Willian Anderson Lehmkuhl, procurou o ex-presidente da SCGÁS e ex-Defensor Público-Geral, Dr. Ivan César Ranzolin, entre os meses de janeiro e março de 2019, para pedir que intercedesse junto ao réu, para que desistisse de levar adiante a ideia de se tornar diretor da empresa.

Os dois se encontraram em um café, na Rua Esteves Junior, fato que pode certamente ser confirmado pelo Diretor Presidente da SCGÁS, caso se disponha a depor perante esta especializada.

Quanto às horas extras apresentadas pela autora, não passam de mera especulação. Elas foram visadas e autorizadas pela chefia imediata, procedimento que nunca foi questionado no âmbito da empresa.

No que se refere à advocacia administrativa, o assunto foi esclarecido de forma exaustiva na contestação, inclusive com a juntada de documentos.

#### **7.4 – Intromissão em Assuntos fora da Alçada**

A leitura da contestação e documentos juntados, derrui a fantasiosa apresentada pela SCGÁS.

O e-mail encaminhado pela Casa Civil foi direcionado ao Assessor Jurídico e à asjur@scgas.com.br, que congrega todos os advogados da Companhia. O autor respondeu a mensagem que lhe foi endereçada. Há falta grave nesse comportamento?

O advogado de uma empresa pública ou sociedade de economia mista, apesar delas possuírem personalidade jurídica de direito privado, têm o dever prestar esclarecimentos sobre as circunstâncias de fato e de direito que envolvem a tomada de decisões importantes para o Estado, que não se confundem com interesse pessoal.



### 7.5 – Assédio e Intimidação de Colegas

Excelência, neste tópico a autora perdeu todos os referenciais de ética, urbanidade e moralidade.

Todos os fatos apontados na inicial foram contestados pelo réu.

Todavia, um elemento novo foi trazido à baila pela autora na réplica e sobre esse aspecto, o réu não pode silenciar.

Se o juízo tivesse dúvida da retaliação e perseguição implacável contra o réu, a transcrição do trecho apresentado pela autora no M164, fls. 1770, ID. 4d1d6da, p. 24, comprova o acionamento ilegal do aparato do Estado para bisbilhotar a vida pessoal do réu e colher os mórbidos frutos dessa sementeira.

A tentativa desleal de criar simulacros de comportamento inadequado, são absurdas. Leiamos o que disse a autora:

*“A parte Autora também tem conhecimento de que o Réu já foi acusado de ameaçar uma determinada pessoa **com arma de fogo**, conforme Boletim de Ocorrência nº 0004.2019.0000122. Requer a parte Autora que este Juízo oficie à 5ª DPCº da Trindade, para que remeta cópia do referido BO aos presentes autos.”*

A autora requer que o juízo oficie uma Delegacia de Polícia para juntar aos autos um documento sigiloso que a própria ré se ocupou de juntá-lo no M166, fls. 1783, ID. c15220c.

A tela juntada no ID. c15220c é do Sistema Integrado de Segurança Pública do Estado – SISP, cujo acesso é restrito àqueles que fazem parte da estrutura da Segurança Pública e foi obtido, presumidamente, de forma ilícita, porquanto sem autorização judicial.

No entanto, o réu não se furtará de esclarecer o juízo sobre o ocorreu. O Boletim de Ocorrência foi registrado por um cidadão que estava importunando a então companheira do réu e sua atual esposa, a advogada Dra. Ana Maciel.



O cidadão foi advertido para que dela se afastasse, o que torna fantasiosa e injuriosa a alegação de intimidação com emprego de “arma de fogo”.

O empregado réu e sua esposa, com quem casou no dia 08/03/2019, ficaram separados entre setembro a dezembro de 2018 e, nesse período, cada qual teve a sua vida particular, até resolverem reatar.

O BO somente foi conhecido pelo réu após a sua a juntada pela autora neste processo, o que causou grande repercussão no âmbito familiar, ressuscitando discussões sobre assuntos já superados.

Mas o que chama a atenção é que na descrição apresentada pela autora existe expressa referência que o réu fez ameaças a terceiro “com arma de fogo”, circunstância essa em nenhum momento é narrada no Boletim de Ocorrência.

Aliás, Boletins de Ocorrência são apenas narrativas que não dependem de comprovação e sequer se convertem em inquérito, que depende de representação expressa do interessado.

Em razão da violação grave da Lei nº 13.079, de 4 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados), o juízo deve oficiar o Ministério Público Estadual, para apuração de responsabilidades.

É que o Boletim de Ocorrência juntado pela autora se é documento classificado como *dado pessoal*, tipificado no artigo 5º, inciso I<sup>1</sup>, da referida norma, cuja obtenção fora do âmbito das investigações sobre infração penal, depende do consentimento do titular, e da comunicação à autoridade nacional de proteção de dados, nos termos do artigo 3º, combinado com o artigo 27, da citada norma, verbis:

**Art. 3º** *Esta Lei aplica-se a qualquer operação de tratamento realizada por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, independentemente do meio, do país de sua sede ou do país onde estejam localizados os dados, desde que:*

<sup>1</sup> Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se: I - dado pessoal: informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável;



*I- a operação de tratamento seja realizada no território nacional;*

*II- a atividade de tratamento tenha por objetivo a oferta ou o fornecimento de bens ou serviços ou o tratamento de dados de indivíduos localizados no território nacional; ou (Redação dada pela Lei nº 13.853, de 2019) Vigência*

*III- os dados pessoais objeto do tratamento tenham sido coletados no território nacional.*

*§ 1º Consideram-se coletados no território nacional os dados pessoais cujo titular nele se encontre no momento da coleta.*

*§ 2º Excetua-se do disposto no inciso I deste artigo o tratamento de dados previsto no inciso IV do caput do art. 4º desta Lei.*

**Art. 4º** *Esta Lei não se aplica ao tratamento de dados pessoais:*

*I- realizado por pessoa natural para fins exclusivamente particulares e não econômicos;*

*II- realizado para fins exclusivamente:*

*a) jornalístico e artísticos; ou*

*b) acadêmicos, aplicando-se a esta hipótese os arts. 7º e 11 desta Lei;*

*III- realizado para fins exclusivos de:*

*a) segurança pública;*

*b) defesa nacional;*

*c) segurança do Estado; ou*

*d) atividades de investigação e repressão de infrações penais; ou*

*IV- provenientes de fora do território nacional e que não sejam objeto de comunicação, uso compartilhado de dados com agentes de tratamento brasileiros ou*

*objeto de transferência internacional de dados com outro país que não o de proveniência, desde que o país de proveniência proporcione grau de proteção de dados pessoais adequado ao previsto nesta Lei.*

§ 1º O tratamento de dados pessoais previsto no inciso III será regido por legislação específica, que deverá prever medidas proporcionais e estritamente necessárias ao atendimento do interesse público, observados o devido processo legal, os princípios gerais de proteção e os direitos do titular previstos nesta Lei.

(...)

**Art. 26.** *O uso compartilhado de dados pessoais pelo Poder Público deve atender a finalidades específicas de execução de políticas públicas e atribuição legal pelos órgãos e pelas entidades públicas, respeitados os princípios de proteção de dados pessoais elencados no art. 6º desta Lei.*

§ 1º É vedado ao Poder Público transferir a entidades privadas dados pessoais constantes de bases de dados a que tenha acesso, exceto:

*I - em casos de execução descentralizada de atividade pública que exija a transferência, exclusivamente para esse fim específico e determinado, observado o disposto na Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 (Lei de Acesso à Informação);*

*II - (VETADO);*

*III - nos casos em que os dados forem acessíveis publicamente, observadas as disposições desta Lei.*

*IV - quando houver previsão legal ou a transferência for respaldada em contratos, convênios ou instrumentos congêneres; ou*

*V - na hipótese de a transferência dos dados objetivar **exclusivamente** a prevenção de fraudes e irregularidades, ou proteger e resguardar a segurança*



e a integridade do titular dos dados, desde que vedado o tratamento para outras finalidades.

§ 2º Os contratos e convênios de que trata o § 1º deste artigo deverão ser comunicados à autoridade nacional.

**Art. 27.** A comunicação ou o uso compartilhado de dados pessoais de pessoa jurídica de direito público a pessoa de direito privado será informado à autoridade nacional e dependerá de consentimento do titular, exceto:

I - nas hipóteses de dispensa de consentimento previstas nesta Lei;

II - nos casos de uso compartilhado de dados, em que será dada publicidade nos termos do inciso I do caput do art. 23 desta Lei; ou

III - nas exceções constantes do § 1º do art. 26 desta Lei.

*Parágrafo único.* A informação à autoridade nacional de que trata o caput deste artigo será objeto de regulamentação.

O réu não responde a nenhuma ação penal e desconhece a abertura de qualquer inquérito penal contra si que pudesse ter sido deflagrado para investigar, seja aquele objeto do BO em exame, seja qualquer outro, porque jamais não cometeu crime algum.

Como se pode ver, os atos adotados para enodoar a conduta e a honra do réu parece ser uma conduta recorrente do atual governo, porque a montagem de dossiês contra adversários políticos já é bastante conhecida.

No País, as máquinas de construir versões para destruir reputações jamais deixaram de funcionar. Esse nefasto vício tritura a honra de pessoas, espargindo dores e semeando discórdias e infelicidades. Isso deve ter fim.





### 7.7 – Demais Condutas do Réu

Nenhum acréscimo a ser efetuado pelo réu na sua defesa quanto aos fatos articulados na inicial, denominado “*Demais Condutas do Réu*”.

### 7.8 – Reflexos no Local de Trabalho e Imediatidade

Para não ser repetitivo, o réu se reporta ao que foi aduzido na contestação sobre a temática “*Reflexos no Local de Trabalho e “Imediatidade”*”.

### 7.9 – Precedente de Uso Abusivo do Poder Potestativo

A situação vivenciada pelo réu não é a única no âmbito da SCGÁS. Veja-se no precedente abaixo transcrito, que os abusos perpetrados foram corrigidos por essa Justiça Especializa do funcionário Sérgio Brasil Nunes Caldas, Processo nº 0008182-31.2011.5.12.0001, já com trânsito em julgado.

*EMPREGADO DE SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA ESTADUAL. DISPENSA SEM MOTIVAÇÃO. **PERSEGUIÇÃO. ABUSO DE DIREITO CONSTATADO. REINTEGRAÇÃO. CABIMENTO. OFENSA AO ART. 173, § 1º, II, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA NÃO CARACTERIZADA.***<sup>2</sup>

*Não há óbice para que a dispensa de empregado de sociedade de economia mista estadual, mesmo admitido por concurso público, se dê independentemente de ato motivado.*

*Essa é inclusive a diretriz oriunda do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, conforme inciso I da Orientação Jurisprudencial n. 247 da SDI-I. Contudo, a circunstância de poder dispensar sem motivação não lhe outorga poderes para efetivamente perseguir o trabalhador, culminando com sua dispensa, que não ocorreu sem justa causa, mas sim por retaliação a sua correta conduta profissional, que ao desempenhar tarefa atribuída pela administração anterior identifica irregularidades na mudança acionária da empresa. Tal circunstância torna o ato da dispensa eivado de abuso de*

<sup>2</sup> 0008182-31.2011.5.12.0001 – Partes: Autor: Sérgio Brasil Nunes Caldas x Ré: SCGÁS. 5ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região – TRT12. Relatora, Desembargadora Maria de Lourdes Leiria. Publicado no Diário da Justiça no dia 21/02/2013. Transitado em julgado e arquivado pela 1ª Vara do Trabalho de Florianópolis



**direito** (art. 187 do Código Civil), passível, dessa forma, de invalidação e de determinação de reintegração pela via judicial.

E do corpo do acórdão se extrai alguns interessantes trechos:

*“Antes de adentrar nos motivos pelos quais passou a ser o autor perseguido, impende consignar que a avaliação desse empregado – muito embora não tenha sido o motivo da dispensa, como relatado pelo gerente de recursos humanos - foi efetuada pelo próprio Presidente da SC Gás, em 26-7-2011, em nítido contexto de perseguição, resultando em notas abaixo da média da empresa (marcador 4, pág. 9), resultado este de fato duvidoso haja vista tratar-se do profissional mais antigo do setor de contadoria, tendo inclusive atuado como assessor do Presidente anterior.”*

(...)

*Enfim, por todo o exposto, resta demonstrado nos autos, a meu ver, que foi o autor indevidamente perseguido pela nova administração da empresa ré, o que culminou com a sua dispensa, que não ocorreu sem justa causa, mas sim por retaliação a sua correta conduta profissional, de sorte que não há falar em ofensa ao entendimento consignado na Orientação Jurisprudencial n. 247 da SDI1 do TST.*

(...)

*“Diferentemente do que pretende a recorrente, não se pode penalizar um profissional experiente, de conduta ilibada, o qual simplesmente cumpriu com seu dever – dever este inclusive social, pois trata-se de sociedade de economia mista estadual, de sorte que deve ser visado o interesse público -, e que ao assim fazê-lo expôs toda uma gama de irregularidades que propositadamente beneficiavam duvidosos administradores. Salienta-se, inclusive, que a dispensa do recorrido representa, na realidade, efetivo **abuso de direito**, hipótese não admitida no ordenamento jurídico (art. 187 do CC4).”*

Ao que transparece, a autora incorre nos mesmos abusos em relação ao réu e por certo, essa Especializada não permitirá que essas desabridas cruezas possam ser levadas adiante.



**7.10 – Assistência Judiciária e Retirada do Segredo de Justiça**

Pedidos não impugnados pela autora, razão pela qual deve ser acolhido pelo juízo.

**7.11 – Juntada de Documentos pela Autora**

A autora não promoveu a juntada dos documentos mencionados no item 15 da contestação (M72, fls. 718/719, ID. e92db40 - Pág. 165/166), atraindo, inapelavelmente, a aplicação da regra estabelecida no art. 400, I, do CPC.

**8 – CONCLUSÃO**

Razões expostas, o réu pretende o prosseguimento da lide que, ao final, deve concluir pela total improcedência da ação.

Todavia, desde logo requer ao juízo, se digne oficial o Ministério Público Estadual para averiguar responsabilidades por delito penal em razão da grave violação a Lei nº 13.079/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados), relacionado com a obtenção de cópia do BO nº 0004.2019.0000122, da 5ª DPC da Trindade (juntado M166, fls. 1783, ID. c15220c), do Sistema Integrado de Segurança Pública do Estado – SISP, cujo acesso é restrito àqueles que fazem parte da estrutura da Segurança Pública e foi obtido, presumidamente, de forma ilícita, porquanto sem autorização judícia ou do próprio interessado.

P. Deferimento.

Florianópolis, SC, 12 de maio de 2021

DIVALDO LUIZ DE AMORIM

OAB/SC 5625



ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL



## Seção do Estado de Santa Catarina

**PEDIDO DE REPRESENTAÇÃO Nº 667/2020**

**REPRESENTANTE(S): JULIANA AZEVEDO PFAU OAB/SC 20776**

**REPRESENTADO(S): LEANDRO RIBEIRO MACIEL OAB/SC 17849**

**REPRESENTANTE(S) PROCURADOR:**

**REPRESENTADO(S) PROCURADOR:**

**SUBSEÇÃO: FLORIANÓPOLIS**

# ADMISSIBILIDADE



**PEDIDO DE PROCESSO Nº 667/2020**  
**REPRESENTANTE: JULIANA AZEVEDO PFAU OAB/SC 20776**  
**REPRESENTADO: LEANDRO RIBEIRO MACIEL OAB/SC 17849**  
**FLORIANÓPOLIS**

Trata-se de expediente protocolado nesta Seccional, ante a suposta violação pelo representado, aos preceitos éticos e/ou disciplinares.

Verifica-se pedido de intervenção da OAB/SC por intermédio da Comissão de Prerrogativas e Comissão da Mulher Advogada, pela representante, que relata que atua como advogada e Assessora Jurídica da SCGÁS. Alega que, ao exercer sua função e aplicar advertência verbal ao representado, ora empregado da Companhia, este passou a propagar inúmeras inverdades em nome da representante. Em relação a aplicação da advertência, assevera que, após manifestação do advogado representado, os fatos foram analisados e houve a revogação do ato pela Companhia, no entanto, no e-mail em que se defende, o representado faz várias acusações à representante, dentre elas, de que o ato punitivo se deu em razão de perseguição política.

A Comissão de Prerrogativas e Defesa de Honorários remeteu o presente ao Tribunal de Ética e Disciplina da OAB/SC para análise e providências.

Notificado pela Seccional, o representado apresentou esclarecimentos preliminares (fls. 23), nos quais alega que em agosto de 2020 protocolou pedido de providências à Comissão de Prerrogativas da OAB/SC (951/2020), o qual contém documentação idêntica a do presente pedido. Ainda, que o pedido de providências protocolado na Comissão de Prerrogativas, foi direcionado à representante, chefe da Assessoria Jurídica da Companhia, e acrescenta que os fatos por ela apresentados não constituem infração disciplinar por parte do representado.

Passo à análise neste juízo de admissibilidade: Da análise do presente expediente, depreende-se que não há indícios de suposta conduta antiética a justificar o prosseguimento desta. Diante da falta de documentos que comprovem o cometimento da infração pelo representado, o arquivamento é medida que se impõe. Corroborando o exposto decisão exarada pelo Tribunal de Ética e Disciplina da OAB/SC:

Processo Disciplinar nº 811/2013. Repte: OAB/SC "ex officio". Repda: R. R. Relatora: Rute Maria Medeiros. Acórdão nº 126/2015. Ementa: Inexistência de Provas - **Ausência de infração disciplinar. Não restou comprovado qualquer procedimento ilegal cometido pela Advogada para levá-la a uma condenação.** Não ocorrência de infração ao artigo 34, inciso I, da Lei 8.906/94 - Estatuto da Advocacia e da OAB. Vistos, relatados e discutidos os presentes autos, ACORDAM os Membros da 1ª Turma do Tribunal de Ética e Disciplina, por unanimidade, julgar **improcedente a representação**, nos termos do voto da Relatora. Florianópolis, 28 de agosto de 2015. João Leonel Machado Pereira, Presidente. Rute Maria Medeiros, Relatora.

Pelo exposto, não havendo pressupostos para instauração de processo disciplinar, **determina-se o ARQUIVAMENTO LIMINAR da presente representação**, conforme elencado no art. 58 §7º do CED.

Florianópolis, 28 de outubro de 2020.

**RAFAEL DE ASSIS HORN**  
Presidente

**LUCIANE REGINA MORTARI ZECHINI**  
Secretária Geral Adjunta

ngs



# DIÁRIO ELETRÔNICO

## Ordem dos Advogados do Brasil



Ano III N.º 555 | quarta-feira, 10 de março de 2021 | Página: 82

**Estatuto da Advocacia e da OAB (Lei n. 8.906/94):** “Art. 69. ... § 2º No caso de atos, notificações e decisões divulgados por meio do Diário Eletrônico da Ordem dos Advogados do Brasil, o prazo terá início no primeiro dia útil seguinte à publicação, assim considerada o primeiro dia útil seguinte ao da disponibilização da informação no Diário.”

Processo nº 00356/2021 - REPRESENTAÇÃO  
Situação: Arquivado - Último andamento: ARQUIVADO  
Usuário: LEANDRO RIBEIRO MACIEL - Data: 24/02/2022 13:14:29

## Conselho Seccional - Santa Catarina

Santa Catarina, data da disponibilização: 10/03/2021

### TRIBUNAL DE ÉTICA E DISCIPLINA

#### DECISÃO

#### DECISÃO

A Ordem dos Advogados do Brasil – Seção Santa Catarina, de acordo com o disposto do artigo 76 do EAOAB, Lei nº 8906/94, notifica os advogados a seguir relacionados sobre a decisão de INDEFERIMENTO LIMINAR das representações em referência os autos podem ser consultados pelo site da OAB/SC: Serviços, Área do Advogado, Acesso Sistema ou disponibilizado por e-mail, mediante pedido formulado com a devida identificação do requerente (e-mail: rodolfoted@oab-sc.org.br). Tendo em vista que os processos são eletrônicos os recursos deverão ser protocolados no site da OAB/SC: Serviços, Requerimento On-line (Provimento nº 176/2017-CF, art. 2º).

Pedido de processo nº 21/2021: Requerente: Sergio Juskow e Requeridos: A.Z.M. OAB/SC 34478 e G.E.Z.M. OAB/SC 41085 (Adv. Amauri Zanela Maia OAB/SC 34478 e Giglione Edite Zanela Maia OAB/SC 41085). Pedido de processo nº 22/2021: Requerente: Bárbara Stenghele Felicio e Requeridos: J.M.L. OAB/SC 54011 e A.L.I. OAB/SC 23258 (Adv. Jefferson Michael de Lima OAB/SC 54011 e Anderson Leon Ientsch OAB/SC 23258). Pedido de processo nº 25/2021: Requerente: Angela Aparecida Becker e Requerida: L.C.D.V.T. OAB/SC 12879 (Adv. Lisandra Carla Dalla Vechia Trombetta OAB/SC 12879). Pedido de processo nº 34/2021: Requerente: J.R.B. OAB/SC 18160 (Adv. Janaina Rosa Brostolin OAB/SC 18160) e Requerida: F.M.B. OAB/SC 27487 (Adv. Fernanda Melo Bayer OAB/SC 27487). Pedido de processo nº 37/2021: Requerente: Danuza Pereira Fernandes e Requerido: J.R.B. OAB/SC 28852 (Adv. João Rodolfo Barbosa OAB/SC 28852). Pedido de processo nº 972/2020: Requerente: OAB/SC – Por Comunicação da Secretaria da OAB e Requerido: J.S. OAB/SC 26200 (Adv. João Scapini OAB/SC 26200). Pedido de processo nº 990/2020: Requerente: OAB/SC – Por Comunicação da 2ª Vara da Comarca de Ituporanga e Requerido: O.M.F. OAB/SC 8129 (Adv. Odir Marin Filho OAB/SC 8129). Pedido de processo nº 903/2020: Requerente: Ex Officio – Por Comunicação da Primeira Vara Federal de São Miguel do Oeste e Requerida: A.C.W. OAB/SC 47066 (Adv. Ana Carla Weis OAB/SC 47066). Pedido de processo nº 909/2020: Requerente: (Ex Officio) Por Comunicação da 2ª Vara da Comarca de Sombrio e Requerido: C.S.C. OAB/SC 2799 (Adv. Claudionor da Silva Colares OAB/SC 2799). Pedido de processo nº 849/2020: Requerente: Ex Officio – Por Comunicação da Primeira Vara Federal de Criciúma e Requerido: C.O.S. OAB/SC

25986 (Adv. Cláudio Olavio da Silva OAB/SC 25986). Pedido de processo nº 1044/2020: Requerente: Jacson Karvat e Requerido: D.D. OAB/SC 41618 (Adv. Diogo Denk OAB/SC 41618). Pedido de processo nº 667/2020: Requerente: J.A.P. OAB/SC 20776 (Adv. Juliana Azevedo Pfau OAB/SC 20776) e Requerido: L.R.M. OAB/SC 17849 (Adv. Leandro Ribeiro Maciel OAB/SC 17849). Pedido de processo nº 799/2020: Requerente: Ex Officio – Por Comunicação da Justiça Federal – 3º Vara Federal de Itajaí e Requerida: K.G.M. OAB/SC 30751 (Adv. Marcelo Galli Santana OAB/SC 10675 e Helio Rubens Brasil OAB/SC 13041).

---

Documento assinado digitalmente conforme MP nº2.200-2 de 24/08/2001, que instituiu a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL



## Seção do Estado de Santa Catarina

**PEDIDO DE REPRESENTAÇÃO Nº 356/2021**

**REPRESENTANTE(S): COMPANHIA DE GÁS DE SANTA CATARINA-SCGÁS**

**REPRESENTADO(S): LEANDRO RIBEIRO MACIEL OAB/SC 17849**

**REPRESENTANTE(S) PROCURADOR: FABRICIO MENDES DOS SANTOS**

**REPRESENTADO(S) PROCURADOR: ANA CAROLINA DE CAMPOS HOLSKE**

**SUBSEÇÃO: FLORIANÓPOLIS**

# ADMISSIBILIDADE





PEDIDO DE PROCESSO Nº 356/2021

REPRESENTANTE: COMPANHIA DE GÁS DE SANTA CATARINA-SCGÁS

PROCURADORES REPRESENTANTE: GUSTAVO VILLAR MELLO GUIMARÃES OAB/SC 11589 E FABRÍCIO MENDES DOS SANTOS OAB/SC 9683

REPRESENTADO: LEANDRO RIBEIRO MACIEL OAB/SC 17849

PROCURADORES REPRESENTADO: ANA CAROLINA DE CAMPOS HOLSKE OAB/SC 23563 E IRINEU RAMOS FILHO OAB/SC 6645

FLORIANÓPOLIS

Trata-se de expediente enviado a esta Seccional pela Subseção, ante a suposta violação pelo representado, aos preceitos éticos e/ou disciplinares.

Alega o representante que o representado, seu empregado, tem como chefia imediata a Assessora Jurídica, a advogada Juliana Azevedo Pfau OAB/SC 20776, que o advertiu formalmente por estar dando entrevistas de assunto particular em seu horário de trabalho, o representado então alegou estar sofrendo perseguição política. Aduz o representante que o advogado reportou à imprensa, afetando a imagem da empresa e da Assessora Jurídica Juliana. Outrossim, que o representado, fora de seu horário de trabalho e sem anotação de ponto, acessou salas de arquivos que não dizem respeito às suas atribuições na empresa. Aduz ainda que o representado compareceu à empresa fora de seu horário de trabalho, setores diversos. Menciona que os fatos são objeto de investigação pela empresa.

Notificado, o representado apresentou esclarecimentos preliminares (fls. 41), nos quais menciona outras quatro representações protocoladas em seu nome pela ora representante. Alega que é objeto de Inquérito de Apuração de Falta Grave – IAFG (0000889-81.2020.5.12.0037) em trâmite na 7ª Vara do Trabalho de Florianópolis. Em suma, alega que a empresa tem interesse em lhe causar prejuízo, para que não venha a concorrer para o cargo de diretor representante dos empregados. E salienta que a OAB não seria o foro adequado para discussão relativa ao contrato de trabalho. Menciona ainda protocolo de pedido de representação que versa sobre os mesmos fatos, de número 667/2020, arquivado em fase de admissibilidade.

**Passo à análise do juízo de admissibilidade:** Compulsando a documentação anexada, verifica-se que já existe um processo ético-disciplinar sobre os mesmos fatos, o qual se encontra arquivado nesta Seccional sob o n. 667/2020. Assim, não se verifica qualquer motivação para que este pedido de representação continue a tramitar, tendo em vista que expediente igual já foi julgado. Corroborando o exposto a decisão exarada pelo Tribunal de Ética e Disciplina da OAB/SC:

Acórdão n 028/2006 (I-TED) - Julgado em 31/03/2006 Processo Disciplinar n.º 146/2003 Representante: C.S. Representado: P.A.O.C. Relator: Dr. Aloísio José Rodrigues Presidente: Dr. Renato Kadletz Ementa: Representação. **Reprodução de representação recebida, envolvendo os mesmos fatos e o mesmo advogado. Litispendência caracterizada.** Representação extinta e arquivada. Decisão unânime.

Pelo exposto, não havendo pressupostos para instauração de processo disciplinar, **determina-se o ARQUIVAMENTO LIMINAR da presente representação**, conforme elencado no art. 58 §7º do CED.

Florianópolis, 25 de junho de 2021.

  
RAFAEL DE ASSIS HORN  
Presidente

  
LUCIANE REGINA MORTARI ZECHINI  
Secretária Geral Adjunta



# DIÁRIO ELETRÔNICO

## Ordem dos Advogados do Brasil



Ano III N.º 635 | segunda-feira, 5 de julho de 2021 | Página: 66

**Estatuto da Advocacia e da OAB (Lei n. 8.906/94):** “Art. 69. ... § 2º No caso de atos, notificações e decisões divulgados por meio do Diário Eletrônico da Ordem dos Advogados do Brasil, o prazo terá início no primeiro dia útil seguinte à publicação, assim considerada o primeiro dia útil seguinte ao da disponibilização da informação no Diário.”

Processo nº 00356/2021 - REPRESENTAÇÃO  
Situação: Arquivado - Último andamento: ARQUIVADO  
Usuário: LEANDRO RIBEIRO MACIEL - Data: 24/02/2022 13:14:29

## Conselho Seccional - Santa Catarina

Santa Catarina, data da disponibilização: 05/07/2021

### TRIBUNAL DE ÉTICA E DISCIPLINA

#### DECISÃO

#### DECISÃO

A Ordem dos Advogados do Brasil – Seção Santa Catarina, de acordo com o disposto do artigo 76 do EAOAB, Lei nº 8906/94, notifica os advogados a seguir relacionados sobre a decisão de INDEFERIMENTO LIMINAR das representações em referência os autos podem ser consultados pelo site da OAB/SC: Serviços, Área do Advogado, Acesso Sistema, Consulta de Processos, Documentos GED (dúvidas e esclarecimentos por e-mail: senhated@oab-sc.org.br). Tendo em vista que os processos são eletrônicos os recursos deverão ser protocolados no site da OAB/SC: Serviços, Requerimento On-line (Provimento nº 176/2017-CF, art. 2º).

Pedido de processo nº 146/2021: Requerente: OAB/SC “Ex Officio”, Por Comunicação do Tribunal de Justiça de Santa Catarina-Comarca de São Bento do Sul 3ª Vara Criminal e Requerido: S.L.S. OAB/SC 12719 (Adv. Sergio Luiz Santos OAB/SC 12719). Pedido de processo nº 185/2021: Requerente: N.J.N. (Adv. Nelson Gomes Rebelo OAB/SC 10813) e Requerido: J.J.M.P. OAB/SC 28064 (Adv. João José Mello Pioner OAB/SC 28064). Pedido de processo nº 281/2021: Requerente: Giovani de Matos e Requerido: C.R.O. OAB/SC 22904 (Adv. Carlos Roberto de Oliveira OAB/SC 22904). Pedido de processo nº 289/2021: Requerente: Discover Brasil Ltda e Requeridos: A.J.S. OAB/SC 22371 e R.W. OAB/SC 21710 (Adv. Adilson Juvelino de Souza OAB/SC 22371 e Rodrigo Walter OAB/SC 21710). Pedido de processo nº 314/2021: Requerente: OAB/SC “Ex Officio”, Por Comunicação do Tribunal de Justiça Vara Única da Comarca de São Lourenço do Oeste SC e Requerida: R.T. OAB/SC 36692 (Adv. Rosicler Telles OAB/SC 36692). Pedido de processo nº 316/2021: Requerente: Priscila Alexsandra Batista e Requerida: M.A.X.L. OAB/SC 55551 (Adv. Maristela Aparecida Xavier de Liz OAB/SC 55551). Pedido de processo nº 348/2021: Requerente: Aparecido Domingos Errerias Lopes e Requerido: J.G.G. OAB/SC 17252 (Adv. Juliano Gomes Garcia OAB/SC 17252). Pedido de processo nº 355/2021 e 357/2021: Requerente: Companhia de Gás de Santa Catarina-SCGÁS (Adv. Gustavo Villar Mello Guimarães OAB/SC 11589 e Fabricio Mendes dos Santos OAB/SC 9683) e Requerido: L.R.M. OAB/SC 17849 (Adv. Ana Carolina de Campos Holske OAB/SC 23563 e Irineu Ramos Filho OAB/SC 6645). Pedido de processo nº 356/2021: Requerente: Companhia de Gás de Santa Catarina-SCGÁS (Adv. Gustavo Villar Mello Guimarães OAB/SC 11589 e Fabricio Mendes dos Santos OAB/SC

9683) e Requerido: L.R.M. OAB/SC 17849 (Adv. Ana Carolina de Campos Holske OAB/SC 23563 e Irineu Ramos Filho OAB/SC 6645). Pedido de processo nº 358/2021: Requerente: José Heizen Correa e Requerido: R.G.S.S. OAB/SC 7303 (Adv. Rud Gonçalves dos Santos e Silva OAB/SC 7303). Pedido de processo nº 359/2021: Requerente: José Heizen Correa e Requerida: N.M.S.F.M. OAB/SC 8890 (Adv. Norma Maria de Souza Fernandes Martins OAB/SC 8890). Pedido de processo nº 442/2021: Requerente: Clara Hafermann e Requeridas: M.E.S.S. OAB/SC 40877 e S.C.A.R. OAB/SC 42784 (Adv. Maria Elizangela da Silva Santos OAB/SC 40877 e Sandra Cristina de Almeida Rissatto OAB/SC 42784). Pedido de processo nº 445/2021: Requerente: OAB/SC “Ex Officio”, Por Comunicação da Vara do Trabalho de Xanxerê/SC e Requerido: C.L.R. OAB/SC 22016 (Adv. Charles Luiz Roman OAB/SC 22016). Pedido de processo nº 446/2021 e 448/2021: Requerente: OAB/SC “Ex Officio”, Por Comunicação da Vara Única da Comarca de Abelardo Luz e Requerido: L.F.C.R. OAB/SC 47903 (Adv. Luiz Fernando Cardoso Ramos OAB/SC 47903). Pedido de processo nº 72/2021: Requerente: OAB/SC “Ex Officio” – Por Comunicação do Ministério Público de Santa Catarina e Requerido: P.C.S. OAB/SC 13284 (Adv. Paulo Cesar Saatkamp OAB/SC 13284). Pedido de processo nº 132/2021: Requerente: OAB/SC “Ex Officio” – Por Comunicação da Corregedoria do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região e Requeridos: N.B. OAB/RS 80058 e P.A.V.C. OAB/RS 102878 (Adv. Natalia Brito OAB/RS 80058 e Paulo André Venzon Carneiro Filho OAB/RS 102878). Pedido de processo nº 471/2021: Requerente: Marizete Ferreira e Requerida: L.M.B. OAB/SC 39113 (Adv. Luciana de Moraes Brunoni OAB/SC 39113). Pedido de processo nº 496/2021: Requerente: OAB/SC – Por Comunicação da 10ª Delegacia de Polícia da Capital-Florianópolis e Requerido: O.M.J. OAB/SC 49964 (Adv. Orácio Marcelo Júnior OAB/SC 49964). Pedido de processo nº 521/2021: Requerente: OAB/SC – Por Comunicação do Juízo da 4ª Vara Cível da Comarca de São José e Requeridos: Danusa Feliz de Luca OAB/PR 40212 e Giovanni Antonio de Luca OAB/PR 48269 (Adv. Danusa Feliz de Luca OAB/PR 40212 e Giovanni Antonio de Luca OAB/PR 48269). Pedido de processo nº 527/2021: Requerente: OAB/SC – Por Comunicação do Juízo da Vara Criminal da Comarca de Caçador e Requerido: A.E. OAB/PR 69834 (Adv. André Eyng OAB/PR 69834). Pedido de processo nº 562/2021: Requerente: Bruno Matheus Kreusch e Requerido: A.L.I. OAB/SC 23258 (Adv. Anderson Leon Ientsch OAB/SC 23258). Pedido de processo nº 571/2021: Requerente: OAB/SC – Por Comunicação da Corregedoria Regional de Polícia Federal e Requerida: M.C.B. OAB/SC 8954 (Adv. Magali Cristine Bissani OAB/SC 8954).

---

Documento assinado digitalmente conforme MP nº2.200-2 de 24/08/2001, que instituiu a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil



**PEDIDO DE PROCESSO Nº: 356/2021**  
**REPRESENTANTE: COMPANHIA DE GÁS DE SANTA CATARINA-SCGÁS**  
**PROCURADOR DO REPRESENTANTE: GUSTAVO VILLAR MELLO GUIMARÃES OAB/SC 11589 E FABRICIO MENDES DOS SANTOS 9683**  
**REPRESENTADO: LEANDRO RIBEIRO MACIEL OAB/SC 17849**  
**PROCURADORES REPRESENTADO: ANA CAROLINA DE CAMPOS HOLSKE OAB/SC 23563 E IRINEU RAMOS FILHO OAB/SC 6645**

## **CERTIDÃO**

Certifico que a notificação de recurso foi publicada no Diário Eletrônico da OAB/SC aos procuradores do representante dos presentes autos, sendo que decorreu o prazo sem manifestação.

Florianópolis, 28 de julho de 2021

  
**Rodolfo Pereira de Sousa**  
Tribunal de Ética