GRUPO MULT

# Relatório da denúncia

**Denúncia:** K0TCE4

**Status:** Resolvido

**Data de criação:** 15/09/2026 10:27:36

**Categoria:** Desvios de Conduta Ética

**Local:** Vila Velha

**Descrição:** Relato de histórico de relacionamento profissional e ocorrências envolvendo colaboradora

Gostaria de registrar, por meio deste canal, o histórico da minha relação profissional com a colaboradora Danielle, bem como alguns episódios ocorridos ao longo dessa relação que, diante da recorrência e da evolução dos acontecimentos, entendo ser importante formalizar para conhecimento e eventual apuração da empresa.
Faço este relato com constrangimento, pois durante minha trajetória profissional nunca precisei chegar a esse ponto. Minha intenção não é prejudicar a colaboradora, tampouco antecipar qualquer conclusão sobre os fatos, mas deixar registrado o que ocorreu sob a minha perspectiva, para que a empresa possa avaliar a situação de forma imparcial.

1. Início da relação profissional
A colaboradora foi contratada para auxiliar em demandas administrativas. Participei das entrevistas e também do esforço realizado pela empresa para que ela aceitasse a oportunidade.
Desde sua chegada, procurei estar à disposição para auxiliá-la tanto na compreensão do negócio e dos sistemas quanto nas demandas que lhe eram atribuídas. Durante esse período, a relação profissional transcorreu de forma positiva e, gradualmente, desenvolveu-se também uma relação de proximidade e confiança, considerando que trabalhávamos na mesma sala e convivíamos diariamente.
Nesse período, a colaboradora compartilhava comigo questões pessoais e aspectos de sua história, inclusive dificuldades relacionadas à mudança de Belo Horizonte para Vila Velha. Em determinado momento, relatou inclusive dificuldades financeiras relacionadas à alimentação, ocasião em que, em um final de semana, enviei espontaneamente um valor para ajudá-la na compra de alimentos.
Também ocorreram outras situações de auxílio. Em algumas ocasiões, paguei seu transporte por aplicativo para que pudesse retornar para casa, em razão de problemas que ela relatava ter no pé. Inclusive essa dor que incomodova foi tema em diversas conversas e dificuldades de se execitar que ela tinha, assunto que muitas vezes foi colocado em conversa pela propria Danielle. Esse assunto sempre muito respeitado por mim a ponto de uma vez me oferecer para ajuda-la na compra de uma bike eletrica para deslocamento, contudo a mesma não se concretizou

pois o anuncio que Danielle estava vendo era um golpe.

Em determinado momento, ela comentou sobre a intenção de conseguir móveis para posteriormente mudar do imóvel em que morava, cujo custo considerava elevado. Chegou a perguntar sobre móveis que eu eventualmente não utilizasse mais. Nessa ocasião, como eu estava me desfazendo de um rack, ofereci o móvel e me dispus inclusive a guardá-lo até que ela realizasse a mudança. A mudança, entretanto, acabou não ocorrendo.

2. Apoio profissional e desenvolvimento

Ainda durante o período de experiência, a colaboradora informou que teria recebido uma proposta de trabalho com remuneração superior. Embora eu não tivesse conhecimento ou comprovação direta dessa proposta, e apesar de posteriormente o assunto ter sido aparentemente superado, entendi que seria importante levar a questão à alta direção.
Conversei com Wagner sobre a situação e solicitei que fosse avaliada a possibilidade de um aumento salarial para a colaboradora. O pedido foi atendido.

Continuei procurando auxiliá-la em suas atividades. Em determinado período, ela relatava dificuldades para concluir algumas demandas, mencionando que Gabriel e Julio não estariam dando o suporte necessário no momento em que as demandas eram repassadas, o que, segundo ela, acabava dificultando e atrasando suas entregas.
Diante dessas dificuldades, passei a mostrar a ela possibilidades de utilização de ferramentas de inteligência artificial para auxiliá-la na execução das atividades. Como ela relatava não ter condições financeiras para pagar por uma dessas soluções, ofereci-me para custear a ferramenta Claude, o que passei a fazer, inclusive essa assinatura recem venceu e até então eu quem custeava.

Houve apenas um mês em que esse pagamento não foi realizado, período que coincidiu com o primeiro problema de relacionamento que relato abaixo. Posteriormente, mesmo sem uma solicitação direta dela, retomei o pagamento diante das dificuldades financeiras que ela havia relatado e porque, da minha parte, entendia que a relação profissional havia sido restabelecida.
Portanto, até esse momento, eu entendia que havia uma relação profissional positiva, de confiança e colaboração, inclusive com uma proximidade pessoal decorrente da convivência diária.

3. Primeiro episódio de conflito

O primeiro episódio ocorreu após uma reunião com Wagner, na qual foi identificado que as demandas que ela havia assumido não estavam sendo entregues conforme esperado.
Utilizo a expressão "não estávamos entregando" porque reconheço que, como responsável pela área e pelas demandas, eu também tinha responsabilidade pelo acompanhamento e, portanto, não atribuo exclusivamente à colaboradora a situação identificada.

Após a reunião, aguardei um momento adequado para conversar com ela e procurei abordar a questão com cuidado. Naquele momento, ela

possuía três tarefas que ainda precisavam evoluir e, na minha avaliação, estávamos tendo dificuldade para concluir as entregas.
Ela possuía uma forma de trabalhar que consistia em avançar parcialmente em várias demandas antes de concluí-las. Embora eu não concordasse necessariamente com esse método, procurava respeitá-lo. Naquele momento, minha orientação foi no sentido de que talvez fosse mais produtivo concluir uma demanda antes de iniciar ou avançar significativamente em outra, justamente para que passássemos a ter entregas concretas.

Essa orientação também estava relacionada a uma solicitação feita por Wagner, que havia pedido que criássemos uma forma de acompanhar a evolução das demandas e chegou inclusive a sugerir a utilização do JIRA.
Durante essa conversa, a colaboradora se exaltou de maneira desrespeitosa que, na minha percepção demonstrou dificuldade em receber aquele feedback.
A exaltação foi suficientemente perceptível para que outras pessoas provavelmente tenham ouvido a discussão.

Na manhã seguinte, Wagner, como costuma fazer nessas situações e buscando compreender o ocorrido, procurou saber o que havia acontecido. Naquele momento eu não estava na torre/escritório, pois estava realizando uma visita às lojas, e ele ouviu a versão apresentada pela colaboradora.
Nessa oportunidade, ela apresentou, entre outras questões, duas alegações que me surpreenderam: a de que eu a obrigava a levar o notebook para realizar atividades em casa e a de que teria ocorrido uma situação de "gordofobia".

4. Sobre a alegação relacionada ao notebook

Quanto à afirmação de que eu a obrigava a levar o notebook e trabalhar em casa, esclareço o contexto.
Ela havia me informado que gostaria de levar o notebook para casa, mas que não possuía uma mochila adequada. Diante disso, disponibilizei uma mochila minha para que pudesse transportá-lo.
A intenção, segundo o contexto que eu tinha naquele momento, estava relacionada principalmente ao aprendizado e utilização do Claude, pois eu e ela entendiamos que uma das melhores formas de ela aprender a utilizar a ferramenta seria praticando diretamente com as demandas profissionais nas quais apresentava dificuldades.
Também enxergava essa utilização como uma ferramenta de apoio ao seu desenvolvimento profissional e ao plano de crescimento que ela havia manifestado interesse em construir dentro da empresa, algo que eu vinha apoiando em diversas conversas.
Não reconheço, portanto, ter determinado que ela levasse o notebook para casa como forma de obrigá-la a trabalhar fora do expediente.
Inclusive tenho historico de conversa onde ela solicitou notebook para desenvolver tarefas em casa, na ocasião ela estava de atestado e informei que isso não seria possivel por razões obvias e que a diretoria não permitia.

5. Sobre a alegação de "gordofobia"

A alegação de gordofobia também me surpreendeu e considero importante registrar os fatos que consigo recordar relacionados a esse tema, para que o contexto possa ser analisado integralmente.

Em determinada ocasião, contei a ela e a outras pessoas que trabalhavam na mesma sala sobre uma mudança de hábitos que eu havia realizado, inclusive mostrando fotografia do período em que eu pesava aproximadamente 115 kg e de uma fase posterior em que estava com aproximadamente 84 kg.
Também ocorreram conversas sobre saúde e atividade física. Algumas dessas conversas eram iniciadas pela própria colaboradora, que relatava dificuldades relacionadas à sua saúde que, segundo ela, dificultavam a prática de exercícios. Em algumas ocasiões, procurei incentivá-la a buscar alternativas para se movimentar e cuidar da saúde, tudo dentro de um cuidado e de permissão que ela dava ao conversar sobre de forma leve e tranquila.

Eu tinha conhecimento de que ela havia realizado cirurgia bariátrica, relatada por ela mesma e que contribui para ficar claro como era muito traquila nossa conversa sobre o tema, por ter duas irmãs que também passaram pelo procedimento, compartilhava preocupações e orientações relacionadas aos cuidados posteriores.

Recordo-me de uma ocasião, durante uma confraternização da empresa em que havia alimentos disponíveis, fiz um comentário no sentido de que ela deveria se cuidar.
Esses são os episódios de que consigo me recordar relacionados ao tema. Na época, essas conversas ocorriam, da minha perspectiva, de maneira leve e dentro de uma relação que eu entendia como amistosa, inclusive com participação e reciprocidade.
Não reconheço, entretanto, ter tido intenção de ofendê-la, discriminá-la ou praticar qualquer conduta de natureza gordofóbica.
Após esse primeiro episódio, voltamos a conversar e a nos relacionar normalmente. Naturalmente, passei a ter maior cuidado com determinadas falas, mas, da minha parte, entendi que o episódio havia sido superado. Tanto que continuei contribuindo com o pagamento da ferramenta Claude para auxiliá-la profissionalmente.

6. Segundo episódio de conflito

O segundo episódio ocorreu durante uma demanda relacionada ao cálculo do ticket médio das vendas de acessórios.
Após um período considerável de espera da alta direção pela entrega, Denilson, Gerente Geral de Pós-Vendas, colaborou para conclusão da demanda levou o material para uma reunião com Wagner.
Durante a reunião, Wagner sinalizou que a entrega apresentada não estava correta.

Após a reunião, eu e Denilson iniciamos as correções necessárias, algo pequeno mas que precisava ser corrigido. Tratava-se, na minha compreensão, de uma correção normal de uma entrega, necessária para que pudéssemos evoluir posteriormente para outros assuntos.
Nesse momento, de forma inesperada, a colaboradora se exaltou, afirmando que estaria sendo perseguida e questionando a minha confiança em suas entregas.
Esclareço que não havia, da minha parte, qualquer intenção de perseguição. A necessidade de correção estava diretamente relacionada ao fato de a própria alta direção ter identificado que o material apresentado precisava ser ajustado.
A reação ocorreu de forma exaltada e mais uma vez desrespeitosa. O episódio foi presenciado diretamente por Denilson, que estava comigo no momento e também não compreendeu a razão daquela reação.

Além disso, em razão do tom elevado da discussão, o episódio foi ouvido por pessoas que estavam nas proximidades e acabou sendo percebido nos corredores. Entre as pessoas que tenho conhecimento de que estavam próximas ou ouviram a situação estão Leia, Gestora da Contabilidade, e Marília, Gestora de RH, além de outros colaboradores.

Naquele momento, considerei que a situação poderia justificar uma formalização disciplinar, mas optei por não fazê-lo, buscando preservar a relação profissional e permitir que o episódio fosse superado.

Mais uma vez, após o ocorrido, procurei seguir normalmente com a relação profissional.

7. Terceiro episódio — 25/08/2026

O terceiro episódio ocorreu em 25/08/2026 e foi o que, na minha percepção, tornou a situação difícil de sustentar sem uma formalização.
Naquele dia, a colaboradora realizou o fechamento dos valores que os gerentes deveriam receber e encaminhou o material.
Ao final do expediente, Wagner me questionou sobre o processo e eu não soube responder naquele momento. Ele corretamente me chamou a atenção por eu não ter conferido o fechamento antes do envio, uma vez que essa conferência faz parte da minha responsabilidade como responsável pela demanda. Inclusive, esse é o mesmo tipo de acompanhamento que realizo, por exemplo, nos fechamentos realizados pela Viviane, responsável pelo Agendamento.
Na mesma ocasião, Wagner encaminhou um questionamento por e-mail para verificar se os valores estavam corretos.
No dia seguinte, a colaboradora respondeu que o fechamento estava correto. Posteriormente, considerando que eu havia sido cobrado diretamente por Wagner em relação à conferência do processo, fiz um questionamento à colaboradora para entender e validar a informação.
Poucos minutos depois, ela se levantou de sua mesa e veio me confrontar de maneira mais uma vez ríspida, questionando se, a partir daquele momento, eu passaria a validar tudo o que ela fazia.

A forma como essa abordagem ocorreu foi, na minha percepção, ainda mais agressiva e incompatível com o que considero uma relação profissional adequada entre uma colaboradora e o responsável pela demanda.
Ressalto que a conferência ou validação de uma entrega não deveria ser interpretada como desconfiança pessoal, mas como parte natural das atribuições de quem responde pelo processo. Nesse caso específico, inclusive, eu havia sido diretamente questionado pela alta direção justamente por não ter realizado essa conferência antes do envio.

8. Considerações finais

Considero importante registrar que, antes desses episódios, existia uma relação profissional positiva e de proximidade. Durante esse período, procurei apoiar a colaboradora tanto em seu desenvolvimento profissional quanto, em determinadas situações, em dificuldades pessoais que ela espontaneamente compartilhava comigo.
Mesmo após os primeiros episódios de conflito, procurei preservar a relação profissional, evitando formalizar situações que poderiam ter sido levadas à empresa e retomando normalmente a convivência e o apoio profissional.

Não apresento esse histórico como argumento de que a colaboradora teria qualquer obrigação pessoal comigo em razão das ajudas que recebeu. Registro esses fatos apenas para demonstrar o contexto da relação e deixar claro que, da minha parte, não havia uma relação originalmente conflituosa ou de perseguição.

Atualmente, considero importante formalizar os acontecimentos porque houve uma repetição de episódios de reação exaltada diante de orientações, correções ou questionamentos relacionados às atividades profissionais. Até porque pessoas me trouxeram que ela tem falado mal de mim nos corredores da empresa.

Também considero importante registrar que, embora tenha trocado de aparelho celular em junho, ainda consigo comprovar parcialmente o histórico de relacionamento e algumas das situações mencionadas. Existem registros de contatos que podem ser recuperados e, mediante consulta aos meus extratos bancários, também posso buscar os comprovantes de transferências realizadas para ajudá-la em determinados momentos.

Não tenho a intenção de antecipar qualquer julgamento ou solicitar previamente uma determinada punição. Meu objetivo é deixar os fatos formalmente registrados, para que a empresa tenha conhecimento do histórico, possa ouvir as pessoas eventualmente envolvidas e testemunhas e, se entender pertinente, realize a apuração que considerar adequada.

Reafirmo que faço este registro com constrangimento, pois esta é uma situação inédita em minha trajetória profissional. Procurei, em todas as ocasiões, preservar a relação e evitar a formalização dos episódios anteriores. Entretanto, diante da repetição dos acontecimentos e da forma como o último episódio ocorreu, entendo que não é mais adequado simplesmente deixar a situação sem registro.
Permaneço à disposição para apresentar os documentos, registros e demais informações que estiverem ao meu alcance, bem como para esclarecer qualquer dos fatos aqui relatados.

Sem mais,

| Evento | Data | Status | Tipo | Mensagem |
|---|---|---|---|---|
| 7 | 21/10/26 - 12:03 | Em Comitê | Comentário externo | O Comitê de Ética e Compliance do Grupo Mult informa que a apuração referente à denúncia NELL42 foi devidamente concluída.<br><br>Agradecemos a sua iniciativa e postura colaborativa ao utilizar o canal oficial para trazer os fatos ao conhecimento da empresa. Reforçamos que o Grupo Mult preza pela manutenção de um ambiente corporativo ético, seguro, respeitoso e em conformidade com as diretrizes legais e internas.<br><br>Abaixo, apresentamos o posicionamento final deste Comitê quanto às providências adotadas:<br>1. Ações de Proteção e Gestão: Conforme alinhado durante o procedimento, foram mantidas e consolidadas as medidas protetivas e de preservação do ambiente de trabalho, incluindo a sua transferência definitiva para a equipe e gestão do gestor Gustavo, assegurando a total desvinculação em relação ao antigo gestor.<br>2. Medidas Disciplinares e Educativas: A apuração identificou não conformidades pontuais de gestão quanto às orientações de jornada de trabalho e limites de comunicação profissional. Com base nisso, foram aplicadas as medidas disciplinares, corretivas e contratuais cabíveis ao gestor envolvido, além do alinhamento formal sobre as diretrizes operacionais do Grupo.<br>3. Acompanhamento Institucional e de Saúde: O setor de Recursos Humanos e a área de Medicina do Trabalho continuarão à disposição para prestar todo o suporte necessário no seu acompanhamento funcional e bem-estar no ambiente corporativo.<br>4. Encerramento do Processo: Reiteramos que este procedimento investigativo encontra-se formalmente finalizado na esfera do Compliance. Relembramos a importância do dever mútuo de confidencialidade e sigilo sobre os apontamentos e tratativas deste processo.<br><br>Permanecemos à disposição por meio deste canal para eventuais dúvidas ou novas manifestações.<br><br>Atenciosamente,<br>Comitê de Ética & Compliance |
| 6 | 18/09/26 - 17:23 | Em Comitê | Atualização | Seguem alguns comprovantes, infelizmente troquei aparelho em junho e perdi mais coisa.<br><br>Nao permite subir mais arquivos, imagens de Whatsapp e audio onde a funcionaria pede para levar o Notebook e eu falo não eu que a empresa(Wagner) não permite |
| 5 | 18/09/26 - 15:43 | Em Comitê | Comentário externo | Olá, esperamos que esteja bem.<br><br>Para darmos continuidade a sua denuncia precisamos:<br>1. Evidências Digitais: Preservação de e-mails, mensagens e registros de comunicação entre as partes.<br>2. Documentais: Envio de registros de pagamentos e transferências realizadas pelo denunciante.<br><br>Além disso gostaríamos de saber:<br>1. Existe algum registro formal de feedbacks ou orientações dadas à colaboradora?<br>2. Há históricos de reuniões ou documentos que detalhem as expectativas de entrega de tarefas?<br>3. O RH possui registros prévios de reclamações ou feedbacks sobre a conduta da colaboradora? |

| Evento | Data | Status | Tipo | Mensagem |
|---|---|---|---|---|
| | | | | Reforçamos as políticas de separação entre relações pessoais e profissionais. Atualmente já estamos trabalhando com a implementação de  treinamentos sobre comunicação assertiva e gestão de conflitos. |
| 4 | 18/09/26 - 15:19 | Pendente | Comentário interno | nálise Crítica da Denúncia (Pontos de Observância)<br><br>Defesa Preventiva / Contradita: O denunciante estruturou o relato claramente como uma peça de defesa contra possíveis (ou já realizadas) denúncias da colaboradora contra ele. O uso de frases como "faço este relato com constrangimento", "minha intenção não é prejudicar", e o detalhamento minucioso de despesas pagas do próprio bolso (PIX para comida, Uber, ferramenta Claude) buscam construir a imagem de um gestor benévolo, empático e injustiçado.<br><br>Fuga de Escopo e Transgressão de Limites: O relato evidencia uma mistura inadequada de limites profissionais e pessoais. O pagamento de despesas de subsistência, compra de ferramentas de trabalho com recursos próprios e conversas sobre corpo/saúde criam uma relação de dependência e ambiguidade. Isso costuma gerar atritos graves quando a cobrança profissional por desempenho passa a ser vista pelo subordinado como "traição" ou "perseguição".<br><br>Antecipação de Riscos Trabalhistas: A menção expressa a gordofobia e ao uso de notebook fora do expediente revela o verdadeiro motivo do receio do gestor: risco de processos trabalhistas (horas extras/sobreaviso) e indenizações por assédio moral/discriminação.<br><br>Clima Organizacional e Autoridade: Os episódios repetidos de exaltação em público (presenciados por pares e RH) demonstram perda de governança sobre a equipe, além de afetar a imagem da liderança nos corredores da empresa. |
| 3 | 18/09/26 - 15:19 | Pendente | Comentário interno | Histórico de Apoio e Proximidade: O denunciante relata um início de relação positivo, com apoio contínuo ao desenvolvimento de Danielle (pedidos de aumento salarial à diretoria e custeio do próprio bolso de ferramenta de IA). Houve também auxílio em questões pessoais (transferências via Pix para alimentos, custeio de transporte e doação de móveis).<br><br>Conflitos e Condutas de Insubordinação: O gestor relata a ocorrência de três episódios principais em que a colaboradora reagiu de forma exaltada, ríspida e desrespeitosa no ambiente de trabalho diante de orientações de rotina, correções de tarefas ou validação de entregas (com testemunhas como Denilson, Leia e Marília do RH).<br><br>Alegações da Colaboradora: Durante o primeiro conflito, a colaboradora relatou à alta direção (Wagner) que era obrigada a trabalhar em casa fora do expediente e acusou o gestor de "gordofobia". O gestor nega as acusações, esclarecendo que cedeu a mochila para estudo voluntário e que as falas sobre saúde/peso ocorriam em contexto amigável/recíproco.<br><br>Motivação da Formalização: O acúmulo de episódios de exaltação, a contestação da autoridade de conferência de |

| Evento | Data | Status | Tipo | Mensagem |
|---|---|---|---|---|
| | | | | processos (episódio do dia 25/08/2026) e relatos de que a colaboradora estaria difamando o gestor nos corredores motivaram o registro para apuração imparcial pela empresa. |
| 2 | 18/09/26 - 15:18 | Pendente | Comentário externo | Prezado,<br><br>Confirmamos o recebimento do seu relato referente ao histórico profissional e aos episódios envolvendo a colaboradora Danielle.<br><br>Informamos que as informações fornecidas foram registradas e encaminhadas para a equipe responsável pela apuração de conduta e gestão de pessoas. O processo de avaliação será conduzido com total imparcialidade, confidencialidade e neutralidade, visando esclarecer os fatos relatados, ouvir os envolvidos e testemunhas citadas, bem como avaliar o cumprimento das diretrizes e políticas internas da empresa.<br><br>Ressaltamos que a empresa preza por um ambiente de trabalho pautado pelo respeito mútuo, pela clareza nos papéis profissionais e pelo cumprimento integral das normas trabalhistas e de convivência.<br><br>Caso sejam necessários esclarecimentos adicionais ou a apresentação dos registros mencionados em seu relato, a equipe responsável entrará em contato direto.<br><br>Agradecemos o envio do seu relato e a confiança no Canal de Denúncias.<br><br>Atenciosamente,<br><br>Comitê de Ética e Compliance |
| 1 | 15/09/26 - 10:27 | Pendente | Nova denúncia | Relato de histórico de relacionamento profissional e ocorrências envolvendo colaboradora<br><br>Gostaria de registrar, por meio deste canal, o histórico da minha relação profissional com a colaboradora Danielle, bem como alguns episódios ocorridos ao longo dessa relação que, diante da recorrência e da evolução dos acontecimentos, entendo ser importante formalizar para conhecimento e eventual apuração da empresa.<br>Faço este relato com constrangimento, pois durante minha trajetória profissional nunca precisei chegar a esse ponto. Minha intenção não é prejudicar a colaboradora, tampouco antecipar qualquer conclusão sobre os fatos, mas deixar registrado o que ocorreu sob a minha perspectiva, para que a empresa possa avaliar a situação de forma imparcial.<br><br>1. Início da relação profissional<br>A colaboradora foi contratada para auxiliar em demandas administrativas. Participei das entrevistas e também do esforço realizado pela empresa para que ela aceitasse a oportunidade.<br>Desde sua chegada, procurei estar à disposição para auxiliá-la tanto na compreensão do negócio e dos sistemas quanto nas demandas que lhe eram atribuídas. Durante esse período, a relação profissional transcorreu de forma positiva e, gradualmente, desenvolveu-se também uma relação de proximidade e confiança, considerando que trabalhávamos na mesma sala e convivíamos diariamente. |

| Evento | Data | Status | Tipo | Mensagem |
|---|---|---|---|---|
| | | | | Nesse período, a colaboradora compartilhava comigo questões pessoais e aspectos de sua história, inclusive dificuldades relacionadas à mudança de Belo Horizonte para Vila Velha. Em determinado momento, relatou inclusive dificuldades financeiras relacionadas à alimentação, ocasião em que, em um final de semana, enviei espontaneamente um valor para ajudá-la na compra de alimentos.<br>Também ocorreram outras situações de auxílio. Em algumas ocasiões, paguei seu transporte por aplicativo para que pudesse retornar para casa, em razão de problemas que ela relatava ter no pé. Inclusive essa dor que incomodova foi tema em diversas conversas e dificuldades de se execitar que ela tinha, assunto que muitas vezes foi colocado em conversa pela propria Danielle. Esse assunto sempre muito respeitado por mim a ponto de uma vez me oferecer para ajuda-la na compra de uma bike eletrica para deslocamento, contudo a mesma não se concretizou pois o anuncio que Danielle estava vendo era um golpe.<br><br>Em determinado momento, ela comentou sobre a intenção de conseguir móveis para posteriormente mudar do imóvel em que morava, cujo custo considerava elevado. Chegou a perguntar sobre móveis que eu eventualmente não utilizasse mais. Nessa ocasião, como eu estava me desfazendo de um rack, ofereci o móvel e me dispus inclusive a guardá-lo até que ela realizasse a mudança. A mudança, entretanto, acabou não ocorrendo.<br><br>2. Apoio profissional e desenvolvimento<br><br>Ainda durante o período de experiência, a colaboradora informou que teria recebido uma proposta de trabalho com remuneração superior. Embora eu não tivesse conhecimento ou comprovação direta dessa proposta, e apesar de posteriormente o assunto ter sido aparentemente superado, entendi que seria importante levar a questão à alta direção.<br>Conversei com Wagner sobre a situação e solicitei que fosse avaliada a possibilidade de um aumento salarial para a colaboradora. O pedido foi atendido.<br><br>Continuei procurando auxiliá-la em suas atividades. Em determinado período, ela relatava dificuldades para concluir algumas demandas, mencionando que Gabriel e Julio não estariam dando o suporte necessário no momento em que as demandas eram repassadas, o que, segundo ela, acabava dificultando e atrasando suas entregas.<br>Diante dessas dificuldades, passei a mostrar a ela possibilidades de utilização de ferramentas de inteligência artificial para auxiliá-la na execução das atividades. Como ela relatava não ter condições financeiras para pagar por uma dessas soluções, ofereci-me para custear a ferramenta Claude, o que passei a fazer, inclusive essa assinatura recem venceu e até então eu quem custeava.<br><br>Houve apenas um mês em que esse pagamento não foi realizado, período que coincidiu com o primeiro problema de relacionamento que relato abaixo. Posteriormente, mesmo sem uma solicitação direta dela, retomei o pagamento diante das dificuldades financeiras que ela havia relatado e porque, da minha parte, entendia que a relação profissional havia sido restabelecida.<br>Portanto, até esse momento, eu entendia que havia uma relação profissional positiva, de confiança e colaboração, inclusive com uma proximidade pessoal decorrente da convivência diária.<br><br>3. Primeiro episódio de conflito |

| Evento | Data | Status | Tipo | Mensagem |
|---|---|---|---|---|
| | | | | O primeiro episódio ocorreu após uma reunião com Wagner, na qual foi identificado que as demandas que ela havia assumido não estavam sendo entregues conforme esperado.<br>Utilizo a expressão "não estávamos entregando" porque reconheço que, como responsável pela área e pelas demandas, eu também tinha responsabilidade pelo acompanhamento e, portanto, não atribuo exclusivamente à colaboradora a situação identificada.<br><br>Após a reunião, aguardei um momento adequado para conversar com ela e procurei abordar a questão com cuidado. Naquele momento, ela possuía três tarefas que ainda precisavam evoluir e, na minha avaliação, estávamos tendo dificuldade para concluir as entregas.<br>Ela possuía uma forma de trabalhar que consistia em avançar parcialmente em várias demandas antes de concluí-las. Embora eu não concordasse necessariamente com esse método, procurava respeitá-lo. Naquele momento, minha orientação foi no sentido de que talvez fosse mais produtivo concluir uma demanda antes de iniciar ou avançar significativamente em outra, justamente para que passássemos a ter entregas concretas.<br><br>Essa orientação também estava relacionada a uma solicitação feita por Wagner, que havia pedido que criássemos uma forma de acompanhar a evolução das demandas e chegou inclusive a sugerir a utilização do JIRA.<br>Durante essa conversa, a colaboradora se exaltou de maneira desrespeitosa que, na minha percepção demonstrou dificuldade em receber aquele feedback.<br>A exaltação foi suficientemente perceptível para que outras pessoas provavelmente tenham ouvido a discussão.<br><br>Na manhã seguinte, Wagner, como costuma fazer nessas situações e buscando compreender o ocorrido, procurou saber o que havia acontecido. Naquele momento eu não estava na torre/escritório, pois estava realizando uma visita às lojas, e ele ouviu a versão apresentada pela colaboradora.<br>Nessa oportunidade, ela apresentou, entre outras questões, duas alegações que me surpreenderam: a de que eu a obrigava a levar o notebook para realizar atividades em casa e a de que teria ocorrido uma situação de "gordofobia".<br><br>4. Sobre a alegação relacionada ao notebook<br><br>Quanto à afirmação de que eu a obrigava a levar o notebook e trabalhar em casa, esclareço o contexto.<br>Ela havia me informado que gostaria de levar o notebook para casa, mas que não possuía uma mochila adequada.<br>Diante disso, disponibilizei uma mochila minha para que pudesse transportá-lo.<br>A intenção, segundo o contexto que eu tinha naquele momento, estava relacionada principalmente ao aprendizado e utilização do Claude, pois eu e ela entendiamos que uma das melhores formas de ela aprender a utilizar a ferramenta seria praticando diretamente com as demandas profissionais nas quais apresentava dificuldades.<br>Também enxergava essa utilização como uma ferramenta de apoio ao seu desenvolvimento profissional e ao plano de crescimento que ela havia manifestado interesse em construir dentro da empresa, algo que eu vinha apoiando em diversas conversas.<br>Não reconheço, portanto, ter determinado que ela levasse o notebook para casa como forma de obrigá-la a trabalhar fora do expediente. Inclusive tenho historico de conversa onde ela solicitou notebook para desenvolver |

| Evento | Data | Status | Tipo | Mensagem |
|---|---|---|---|---|
| | | | | tarefas em casa, na ocasião ela estava de atestado e informei que isso não seria possivel por razões obvias e que a diretoria não permitia.<br><br>5. Sobre a alegação de "gordofobia"<br><br>A alegação de gordofobia também me surpreendeu e considero importante registrar os fatos que consigo recordar relacionados a esse tema, para que o contexto possa ser analisado integralmente.<br>Em determinada ocasião, contei a ela e a outras pessoas que trabalhavam na mesma sala sobre uma mudança de hábitos que eu havia realizado, inclusive mostrando fotografia do período em que eu pesava aproximadamente 115 kg e de uma fase posterior em que estava com aproximadamente 84 kg.<br>Também ocorreram conversas sobre saúde e atividade física. Algumas dessas conversas eram iniciadas pela própria colaboradora, que relatava dificuldades relacionadas à sua saúde que, segundo ela, dificultavam a prática de exercícios. Em algumas ocasiões, procurei incentivá-la a buscar alternativas para se movimentar e cuidar da saúde, tudo dentro de um cuidado e de permissão que ela dava ao conversar sobre de forma leve e tranquila.<br><br>Eu tinha conhecimento de que ela havia realizado cirurgia bariátrica, relatada por ela mesma e que contribui para ficar claro como era muito traquila nossa conversa sobre o tema, por ter duas irmãs que também passaram pelo procedimento, compartilhava preocupações e orientações relacionadas aos cuidados posteriores.<br><br>Recordo-me de uma ocasião, durante uma confraternização da empresa em que havia alimentos disponíveis, fiz um comentário no sentido de que ela deveria se cuidar.<br>Esses são os episódios de que consigo me recordar relacionados ao tema. Na época, essas conversas ocorriam, da minha perspectiva, de maneira leve e dentro de uma relação que eu entendia como amistosa, inclusive com participação e reciprocidade.<br>Não reconheço, entretanto, ter tido intenção de ofendê-la, discriminá-la ou praticar qualquer conduta de natureza gordofóbica.<br>Após esse primeiro episódio, voltamos a conversar e a nos relacionar normalmente. Naturalmente, passei a ter maior cuidado com determinadas falas, mas, da minha parte, entendi que o episódio havia sido superado. Tanto que continuei contribuindo com o pagamento da ferramenta Claude para auxiliá-la profissionalmente.<br><br>6. Segundo episódio de conflito<br><br>O segundo episódio ocorreu durante uma demanda relacionada ao cálculo do ticket médio das vendas de acessórios.<br>Após um período considerável de espera da alta direção pela entrega, Denilson, Gerente Geral de Pós-Vendas, colaborou para conclusão da demanda levou o material para uma reunião com Wagner.<br>Durante a reunião, Wagner sinalizou que a entrega apresentada não estava correta.<br><br>Após a reunião, eu e Denilson iniciamos as correções necessárias, algo pequeno mas que precisava ser corrigido. Tratava-se, na minha compreensão, de uma correção normal de uma entrega, necessária para que pudéssemos evoluir posteriormente para outros assuntos. |

| Evento | Data | Status | Tipo | Mensagem |
|---|---|---|---|---|
| | | | | Nesse momento, de forma inesperada, a colaboradora se exaltou, afirmando que estaria sendo perseguida e questionando a minha confiança em suas entregas.<br>Esclareço que não havia, da minha parte, qualquer intenção de perseguição. A necessidade de correção estava diretamente relacionada ao fato de a própria alta direção ter identificado que o material apresentado precisava ser ajustado.<br>A reação ocorreu de forma exaltada e mais uma vez desrespeitosa. O episódio foi presenciado diretamente por Denilson, que estava comigo no momento e também não compreendeu a razão daquela reação.<br>Além disso, em razão do tom elevado da discussão, o episódio foi ouvido por pessoas que estavam nas proximidades e acabou sendo percebido nos corredores. Entre as pessoas que tenho conhecimento de que estavam próximas ou ouviram a situação estão Leia, Gestora da Contabilidade, e Marília, Gestora de RH, além de outros colaboradores.<br><br>Naquele momento, considerei que a situação poderia justificar uma formalização disciplinar, mas optei por não fazê-lo, buscando preservar a relação profissional e permitir que o episódio fosse superado.<br><br>Mais uma vez, após o ocorrido, procurei seguir normalmente com a relação profissional.<br><br>7. Terceiro episódio — 25/08/2026<br><br>O terceiro episódio ocorreu em 25/08/2026 e foi o que, na minha percepção, tornou a situação difícil de sustentar sem uma formalização.<br>Naquele dia, a colaboradora realizou o fechamento dos valores que os gerentes deveriam receber e encaminhou o material.<br>Ao final do expediente, Wagner me questionou sobre o processo e eu não soube responder naquele momento. Ele corretamente me chamou a atenção por eu não ter conferido o fechamento antes do envio, uma vez que essa conferência faz parte da minha responsabilidade como responsável pela demanda. Inclusive, esse é o mesmo tipo de acompanhamento que realizo, por exemplo, nos fechamentos realizados pela Viviane, responsável pelo Agendamento.<br>Na mesma ocasião, Wagner encaminhou um questionamento por e-mail para verificar se os valores estavam corretos.<br>No dia seguinte, a colaboradora respondeu que o fechamento estava correto. Posteriormente, considerando que eu havia sido cobrado diretamente por Wagner em relação à conferência do processo, fiz um questionamento à colaboradora para entender e validar a informação.<br>Poucos minutos depois, ela se levantou de sua mesa e veio me confrontar de maneira mais uma vez ríspida, questionando se, a partir daquele momento, eu passaria a validar tudo o que ela fazia.<br><br>A forma como essa abordagem ocorreu foi, na minha percepção, ainda mais agressiva e incompatível com o que considero uma relação profissional adequada entre uma colaboradora e o responsável pela demanda.<br>Ressalto que a conferência ou validação de uma entrega não deveria ser interpretada como desconfiança pessoal, mas como parte natural das atribuições de quem responde pelo processo. Nesse caso específico, inclusive, eu havia sido diretamente questionado pela alta direção justamente por não ter realizado essa conferência antes do |

| Evento | Data | Status | Tipo | Mensagem |
|---|---|---|---|---|
| | | | | envio.<br><br>8. Considerações finais<br><br>Considero importante registrar que, antes desses episódios, existia uma relação profissional positiva e de proximidade. Durante esse período, procurei apoiar a colaboradora tanto em seu desenvolvimento profissional quanto, em determinadas situações, em dificuldades pessoais que ela espontaneamente compartilhava comigo. Mesmo após os primeiros episódios de conflito, procurei preservar a relação profissional, evitando formalizar situações que poderiam ter sido levadas à empresa e retomando normalmente a convivência e o apoio profissional. Não apresento esse histórico como argumento de que a colaboradora teria qualquer obrigação pessoal comigo em razão das ajudas que recebeu. Registro esses fatos apenas para demonstrar o contexto da relação e deixar claro que, da minha parte, não havia uma relação originalmente conflituosa ou de perseguição.<br><br>Atualmente, considero importante formalizar os acontecimentos porque houve uma repetição de episódios de reação exaltada diante de orientações, correções ou questionamentos relacionados às atividades profissionais. Até porque pessoas me trouxeram que ela tem falado mal de mim nos corredores da empresa.<br><br>Também considero importante registrar que, embora tenha trocado de aparelho celular em junho, ainda consigo comprovar parcialmente o histórico de relacionamento e algumas das situações mencionadas. Existem registros de contatos que podem ser recuperados e, mediante consulta aos meus extratos bancários, também posso buscar os comprovantes de transferências realizadas para ajudá-la em determinados momentos.<br><br>Não tenho a intenção de antecipar qualquer julgamento ou solicitar previamente uma determinada punição. Meu objetivo é deixar os fatos formalmente registrados, para que a empresa tenha conhecimento do histórico, possa ouvir as pessoas eventualmente envolvidas e testemunhas e, se entender pertinente, realize a apuração que considerar adequada.<br><br>Reafirmo que faço este registro com constrangimento, pois esta é uma situação inédita em minha trajetória profissional. Procurei, em todas as ocasiões, preservar a relação e evitar a formalização dos episódios anteriores. Entretanto, diante da repetição dos acontecimentos e da forma como o último episódio ocorreu, entendo que não é mais adequado simplesmente deixar a situação sem registro.<br>Permaneço à disposição para apresentar os documentos, registros e demais informações que estiverem ao meu alcance, bem como para esclarecer qualquer dos fatos aqui relatados.<br><br>Sem mais, |