

LOHANNA DA SIVA NOGUEIRA DOS SANTOS, brasileira, solteira, atendente, inscrita no CPF nº 163.905.837-02, portador da Carteira de Identidade nº 28997147-5 DETRAN/RJ, CTPS nº 87546 série 172, NIT 20465962275, PIS 70465962275, filha de Andrea da Silva Nogueira dos Santos, residente e domiciliada na Rodovia RJ 104, Condomínio Anchieta 2, Quadra 4, Rua 1, lote 08, Manilha, Itaboraí/RJ, CEP: 24855-000, correio eletrônico: nogueira.lohanna@gmail.com, por intermédio de seu advogado *in fine* assinado, instrumento de mandato anexo, vem respeitosamente à presença de Vossa Excelência, propor a presente

RECLAMAÇÃO TRABALHISTA COM PEDIDO DE RESCISÃO INDIRETA E ASSEDIO MORAL

PELO RITO ORDINÁRIO

em face **BK BRASIL OPERACAO E ASSESSORIA A RESTAURANTES S.A., Sociedade Anônima Aberta**, inscrita no CNPJ sob nº 13.574.594/0001-96, com sede na Alameda Tocantins, nº 350, 10º andar, Alphaville Centro Industrial e Empresarial/Alphaville, Barueri/SP, CEP: 06.455020, correio eletrônico: licenciamento@burgerking.com.br, pelos motivos de fato e de direito que a seguir passa a expor:

PRELIMINARMENTE

I- DA JUSTIÇA GRATUITA

Requer a concessão da justiça gratuita a Reclamante, pessoa pobre no sentido jurídico do vocábulo, por não possuir condições de demandar em juízo sem sacrifício do sustento próprio e de seus familiares, nos termos do artigo 5º, LXXIV da Constituição Federal de 1988, e artigo art. 98 e seguintes do Código de Processo Civil de 2015, conforme declaração de hipossuficiência econômica que segue em anexo a essa exordial.

II- CÂMARA DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - SÚMULA 2 - TRTSP

Esclarece desde já, que a Reclamante não compareceu perante a Câmara de Conciliação Prévia da Categoria, porque tal diligência é uma faculdade de ação e não um pressuposto processual para o ajuizamento da presente reclamação trabalhista, nos termos exatos do artigo 5º, XXXV, da Súmula 2 do E. TRT da 2ª Região e da ADI 2139, julgada em 22/05/2009 pelo STF. Afasta-se, portanto, qualquer alegação contrária aos textos ora aludidos, prejudicial nesse sentido.

III - EXTRAVIO DE DOCUMENTOS

A Reclamante teve uma pasta contendo várias documentações extraviadas, como por exemplo: a sua CTPS, contracheques, entre outras, dentro de um ônibus no dia **12/03/2019**, onde tentou na sede da 71ª

Delegacia Policial, localizada em Itaboraí, realizar o registro do mencionado extravio, não obtendo êxito, porém com auxílio de terceiros realizou, através do sistema de delegacia Online, um pré-registro foi realizado, o qual obteve o seguinte nº de ocorrência 0712019/218213-06, cópia e anexo.

Cabe ressaltar que parte da documentação extraviada serviria de prova a favor da Reclamante nesta demanda, ocasionado para a Reclamante a condição de hipossuficiente na apresentação das provas do que ora é alegado.

Ultrapassada as preliminares vem a Reclamante apresentar os fatos e seus direitos.

IV - DA RESCISÃO INDIRETA

Considera-se despedida indireta a falta grave praticada pelo empregador em relação ao empregado que lhe preste serviço, e é caracterizada pelo não cumprimento da Legislação ou das condições contratuais acordadas entre as partes.

A despedida indireta ou rescisão indireta é assim denominada porque a empresa ou o empregador não demite o empregado, mas age de modo a tornar impossível ou intolerável a continuação da prestação de serviços.

"A rescisão indireta do contrato de trabalho é uma modalidade de demissão na qual o empregado pode, por motivo de falta grave ou de descumprimento de suas obrigações por parte do empregador, solicitar".

O empregador tem o poder de mando sobre o empregado, porém esta autoridade não lhe dá o direito para tratar este com excessivo rigor, falta de educação ou com discriminação.

O empregador também pode praticar atos que, pela sua natureza, levem o empregado, a considerar rescindido seu contrato por justa causa do empregador; é a chamada rescisão indireta do contrato de trabalho. O reconhecimento da rescisão indireta necessita de uma declaração judicial, fazendo jus o empregado ao recebimento de todas as verbas rescisórias, como se demitido sem justa causa.

Pois bem Excelência, todos os últimos atos praticados pelo Reclamado dão o direito da Reclamante requerer a Rescisão Indireta de seu Contrato de trabalho.

V- DOS FATOS

A Reclamante foi admitida pela Reclamada em **25/07/2017**, para exercer a função **de atendente**, percebendo a **remuneração inicial de R\$ 824,00**, por mês, para laborar inicialmente por 06h00min com uma folga semanal, conforme constava em seu contrato de trabalho e na CTPS, os quais foram extraviados, com outros documentos, conforme o pré-registro de ocorrência. Tendo como ultimo salário o valor de **R\$ 1.400,00**.

A Reclamante teve sua locação inicial na filial situada no interior do Shopping Portage localizado no Centro em São Gonçalo/RJ.

A jornada de trabalho compreendia, **INICIALMENTE**, o seguinte horário: das 16h00 às 22h30min, de segunda a domingo, com uma folga as 4ª feiras e um domingo por mês, com intervalo para descanso de 00h30min.

Cabe ressaltar que a Reclamante chegava, conforme determinado pelo Sr. Thiago gerente da Loja, entre 14h30min e 15h00min e a sua saída dependia do movimento da loja, que podia ocorrer as 24h00min,

pois tinha que lavar a loja após o fechamento da mesma, mas antes teria que "fechar" o caixa, esclarecendo que por determinação superior o registro do ponto deveria ser o oficial, qual seja das 16h00 às 22h30min.

Que a saída após as 22h30min, trazia prejuízos a Reclamante, pois devido o número reduzido de ônibus naquele horário fazia com que a Reclamante pegasse duas conduções ao invés de uma, com ônus para a mesma.

A Reclamante temia em reclamar da carga horária, pois temia perder o emprego, assim sendo se sujeitava a laborar mais horas do que o normal e se sujeitar a outras tarefas pela qual não foi contratada, por exemplo, faxina, frituras, transporte de mercadoria, caixa, entre outras.

Outras situações ocorriam durante a atividade laborativa onde a responsabilidade era "jogada" em "cima" da Reclamante, como por exemplo: caixa não poderia acompanhar a "sangria" e tinha que assinar um envelope plástico, conhecido como "banana" com indicações do caixa, data, valor arrecado no dia e assinatura do caixa.

Por muitas vezes a Reclamante recebeu ordem para assumir o caixa, devido a fatos narrados por outros funcionários, a Reclamante informava que continuaria prestando suas atividades laborativas como atendente, porém recebia uma ameaça de ser mandada embora por justa causa, por insubordinação, recebendo de início uma advertência verbal.

A Reclamante sempre ficava fora de seu horário para lavar a louça, troca de plantão, limpar o freezer, guardar as carnes do freezer, adiantar as peças do dia seguinte, tipo cortar bacon, fazer a caixa de gordura. Por vezes quando ultrapassava às **23h20min** a Reclamante implorava para ir embora, pois não agüentava mais, às vezes o preposto do Reclamado deixavam sair se fosse em caso extremo.

Depois vieram as ameaças em relação ao caixa da loja, pois sempre aconteciam "situações estranhas", entre elas saída de lanche (a venda), mas não havia a nota emitida e sobrava dinheiro no caixa no final do plantão.

Acontecer pela segunda vez, à mesma situação acima narrado, a Reclamante solicitou transferência da loja porque estava sendo treinada na montagem e na entrega da mercadoria e recebeu uma ameaça velada de demissão, pois se a Reclamante contasse a alguém a situação observada seria sumariamente demitida, simplesmente porque a Reclamante disse que não entregaria lanche sem nota.

A Reclamante entrou em contato com a Administração, da época, e pediu que agisse de forma intermediária entre a Reclamante e a Regional sobre sua transferência, de início não conseguiu, mas alguns dias depois o coordenador, que havia sido promovido, solicitou funcionários para laborar na loja situada no interior Itaipu Multicenter e ninguém se habitou aos cargos disponibilizados.

Diante de tantas ameaças e não querendo participar de atividades julgadas, em sua tese, ilícitas pela Reclamante, esta solicitou transferência para a filial situada na praça de alimentação do Shopping Multicenter em Itaipu/Niterói, onde ficou de 01/10/2017 a 10/01/2018, saindo de lá para laborar na filial situada no Supermercado Guanabara de São Gonçalo/RJ, onde laborou de 10/01/2018 a 01/05/2018, esta última saída, a Reclamante não tem certeza da data, se recorda apenas de que foi transferida em maio de 2018 para a filial situada no interior do Shopping Itaboraí onde permaneceu até o dia **01/06/2019**, quando pediu transferência para a loja de Itaboraí, devido às inúmeras situações de perseguições realizadas principalmente pelo coordenador de nome Arthur e o gerente Thiago, os quais insistentemente perseguiam a Reclamante determinando atividades diferentes para a que fora contratada, inclusive para transportar caixas pesadas com mantimentos no interior da loja e operação de maquinários, como também era costumeiro criticar/chamar atenção da Reclamante na frente dos clientes, por qual motivo fosse.

Nem uniforme descende a Reclamante tinha, pois era um único uniforme e era usado e manchado. Porém, quando assinou o contrato de trabalho, a Reclamante recebeu um documento, a parte, com um termo dizendo que a Reclamante autorizava o desconto do pagamento de R\$ 43,50 pelo recebimento do uniforme, que a Reclamante recebeu usado, após o tempo de uso, quando recebia um novo uniforme, este também era usado, manchado e furado, em tamanho desproporcional e de material que não podia nem ser lavado com frequência, pois o tecido desbotava e ainda ouvia que só receberia outro quando mudasse o modelo.

Na loja do Itaipu Multicenter, a Reclamante recebeu um uniforme de modelo diferente e usado, mas seria até o novo uniforme chegar.

No início foi boa a experiência, mas logo, com a troca da gerência, esta começou a exigir da Reclamante que esta ficasse além do seu horário. Em momento algum foi feito qualquer acordo entre a Reclamante e o Reclamado a extrapolação do horário de trabalho. Era obrigada a chegar cedo e a sair após seu horário. Quando a Reclamante foi para o turno da manhã a situação piorou, pois era obrigada até a dobrar o trabalho e muitas vezes dobrava o serviço sem registrar o ponto de forma correta, assim como já chegou a trabalhar em dia de folga com a promessa de ter outro dia de folga, o que nunca acontecia.

Por várias vezes a Reclamante ouviu conversas sobre editar o ponto de algum funcionário que estava com banco de horas.

Muito raramente, a Reclamante conseguia imprimir seu contra cheque, uma vez que a Reclamada não fornece nenhum comprovante de pagamento (contracheque) a seus funcionários de forma direta, tendo em vista que este era disponibilizado no site da empresa ou assemelhante, porém sempre que tentava imprimir o contracheque no caixa eletrônico, vinha uma mensagem dizendo que o limite para consulta estava excedido, quando havia alguma reclamação a respeito desse assunto diziam que não sabiam o que fazer.

A partir de dezembro de 2017, a Reclamante começou a exigir seus direitos de funcionária, quando começou a se recusar a chegar antes de seu horário laborativo e a sair depois de seu horário, passando a cumprir a risca sua carga horária, principalmente após ser obrigada a trabalhar de **08h00min** da manhã até as **22h00min**, como consequência a Reclamante foi transferida para a loja do situada no interior do Supermercado Guanabara em São Gonçalo.

Quando começou a laborar na loja situada no mencionado mercado, começou, novamente, a perseguição do funcionário Artur que era supervisor na época, exigia que a Reclamante realizasse várias funções, sozinha, durante todo o plantão, tendo que atender os clientes, montando e entregando os lanches e até limpar a loja tudo no mesmo período laborativo, o Supervisor não permitia a ida ao banheiro e a coordenadora também não permitia a ida ao banheiro, sempre gritavam e reclamavam até se a Reclamante fosse beber água.

O supervisor Artur foi transferido e a Reclamante foi obrigada a chegar mais cedo para descarregar as mercadorias que chegavam a loja e a Reclamante começou a ter problema na coluna, por conta da rotina pesada das atividades, causando imensa dor, mas por medo de perder o emprego continuava a realizar atividades pela qual não foi contratada.

A Reclamada dava direito a cada funcionário a fazer um lanche gratuito, qual seja um hambúrguer, batata frita e um copo de refrigerante. Logo, a Reclamante começou a sofrer de problemas no estomago.

Como a Reclamante foi acometida de **Pangastrite endoscópica enantematosa leve**, recebeu orientação médica sobre sua alimentação, ou seja, sob prescrição médica, a Reclamante não podia ingerir os alimentos servidos pela Reclamada.

Embora a Reclamante tenha sido contratada como ATENDENTE, exercia também a função INSTRUTORA, e por vezes de CAIXA, sendo que nunca houve alteração de função em sua CTPS e tampouco inserção de adicional por acúmulo de função. O desvio de função para a qual foi contratada restava evidente, uma vez que em março de 2018, o seu horário laborativo foi alterado, como de outras vezes.

O benefício recebido a título de vale transporte, no início era pago em espécie, através de depósito bancário na conta corrente da Reclamante, duas vezes por mês, a partir de **outubro de 2018** passou-se a ser usado o bilhete único, com duas recargas mensais o que totalizava cerca de **R\$ 198,00**, por mês.

Em maio de 2018, a Reclamante foi transferida para a loja de Itaboraí e aí começou sua via sacra. Pois na loja do situada no interior do supermercado Guanabara, em São Gonçalo, já havia um preconceito contra a Reclamante por conta de sua Religião, numa ocasião quando solicitou uma folga em um domingo específico para participar de um evento especial na "casa de santo" que freqüentava e ainda freqüenta, o supervisor não concordou e lhe foi negado o pedido, mas aconteceu com outra funcionária, a Isabela, que

solicitou um sábado e um domingo para ir para a um "MONTE DE ORAÇÃO" e a funcionária foi dispensada e esta mesma funcionaria já havia folgado um sábado e um domingo naquele mesmo mês.

Sempre zombavam da Reclamante, faziam piadas, falavam coisas insinuando que a Reclamante freqüentava "macumba" entre outras denominações.

A Reclamante se isolava, pois ninguém quer se sentir discriminado e apontado e, muito menos ser aviltada por suas crenças religiosas. Tudo o que a Reclamante queria era laborar em paz.

Em Junho de 2018, a Reclamante voltou a sentir fortes dores na coluna, uma vez que trabalhava no fechamento, na limpeza e por vezes era obrigada a carregar caixas pesadas, Era um trabalho muito árduo, pois ainda tinha que deslocar alguns equipamentos pesados do local original para realizar a limpeza. E com isso a Reclamante passou a não andar direito, ou andar torta porque sua coluna doía muito. Até que um dia ao acordar não conseguiu se movimentar sozinha, foi até uma emergência médica e **ficou afastada pelo INSS por alguns meses**.

Cabe ressaltar que durante o período do afastamento, foram realizados vários descontos do contracheque da Reclamante e até hoje, a Reclamante não sabe se eram devidos ou não ou mesmo se foram ressarcidos.

Os descontos eram da Amil, pagamento de bancos de horas entre outros até no décimo terceiro salário ocorreu desconto, não respeitaram as condições de saúde da Reclamante, inclusive cientes desde a apresentação do laudo médico e o tratamento realizado, enfim, em total desrespeito a dignidade da pessoa humana.

A Reclamante se recusou sim a fazer várias tarefas, pois sabia das recomendações médicas e sabia de suas limitações e das dores, fatos estes do conhecimento de seus superiores, mas a resposta para sua situação era mais e mais perseguições.

A Reclamante se sentia acuada e ameaçada, pois a todo instante ouvia do Supervisor Artur e da coordenadora, palavras ameaçadoras. Por várias vezes eles, o Supervisor e a Coordenadora dispensaram a Reclamante antes mesmo da hora de registrar o ponto e no dia seguinte recebia Advertência e Suspensão por faltas injustificadas.

Além disso, o Supervisor jogou no lixo a marmita que a Reclamante havia levado para almoçar alegando que era ordem dos superiores que ninguém poderia levar comida para o trabalho, no entanto a outros funcionários, "estimados" por eles, era permitido almoçar com a alimentação trazida de casa e guardadas na câmara frigorífica ate serem consumidas.

Cabe ressalvar que a alimentação trazida pela Reclamante, não poderia ser colocada no frigorífico, ficando esta guardada no armário, pois quando guardou no frigorífico, esta foi jogada no lixo, inclusive o vasilhame.

Pensando em melhorar seu currículo e sentindo que sua situação como funcionaria da Reclamada já não estava sendo saudável, há muito tempo, a Reclamante resolveu se matricular em um curso de Radiologia em São Gonçalo, fez sua matricula contando com seu horário de saída as 16h20min, conversou com o Supervisor a respeito e solicitou a autorização o que lhe foi concedido.

Em um determinado dia, o Supervisor e a Coordenadora decidiram colocar a Reclamante para trabalhar sozinha em um quiosque, mesmo chegando o seu horário de ir embora não deixaram outro funcionário para substituir a Reclamante para esta sair para seu curso, a Reclamante conversou com o gerente e como resposta obteve que era obrigação da Reclamante trabalhar até o horário que eles exigissem, até o horário que fosse necessário.

Alguns dias após o Supervisor alterou o horário de saída da Reclamante para **18h20min** e passaram a não liberar a Reclamante a não ser às **17h20min** e a Reclamante não conseguia chegar ao curso no horário previsto para seu início.

Até que chegou o dia da revisão de prova e neste mesmo dia, tinha visita na loja, não deixaram a Reclamante registrar o retorno do "break"(lanche) e ainda tinha **00h33min** de intervalo, onde a Reclamante foi determinada que retornasse ao trabalho, de imediato, porém não era para registrar o ponto e depois ainda queriam que dobrasse o trabalho, assim a Reclamante pediu permissão ao Dr. Douglas para ir embora e ele permitiu abrindo a porta dos fundos da loja para a Reclamante sair, **não deixando que a Reclamante registrasse o ponto.**

O pior foi no dia seguinte, onde o gerente Thiago ameaçou a Reclamante dizendo não ter gostado nada da sua atitude em sair sem permissão dele, dizendo que a Reclamante tinha a obrigação **de se doar a empresa**, dizendo ainda que se fosse da vontade dele, ele a colocaria no horário da noite para que não fizesse mais o curso. Que poderia obrigar a Reclamante a permanecer no trabalho após o horário e que ela seria obrigada a obedecer.

Tudo que a Reclamante fazia ou deixava de fazer era motivo de suspensão, em determinado dia a Reclamante foi advertida sem mesmo estar na loja, sendo comunicada, por outro funcionário que lhe alertou também que colheram entre os funcionários duas assinaturas como testemunhas de uma advertência que a Reclamante nem tomou ciência.

Devido a todos esses problemas e tudo o que estava acontecendo a Reclamante mais uma vez solicitou transferência para outra loja ao Sr. William e este disse que a Reclamante solicitasse a Jorgiane e que narrasse a ela todo o ocorrido e que a Reclamante também falasse com as funcionárias Glaucia e Raquel e, que solicitasse autorização para ser transferida para a loja de Itaipu.

Mas o pior ainda estava por vir, a Reclamante, no mês de Junho de 2019, ficou sabendo que trabalhou 16 dias, registrando ponto e mesmo assim constava abandono de emprego, o valor da passagem não lhe foi disponibilizado, só foi utilizado até o dia 15/06/2019, faltou no dia 16 por não ter condições financeiras para ir trabalhar.

No dia seguinte, 17/06/2019, a Reclamante conseguiu ir trabalhar, pegou emprestado R\$ 20,00, onde ao chegar para laborar, foi recepcionada pelo Sr William que lhe disse que pegasse seus utensílios pessoais e que fosse embora da loja ficando, que a Reclamante tinha que ter se virado para ir trabalhar no dia anterior, sendo que a Reclamante avisou ao RH sobre o problema da passagem. Nesse dia obrigaram a Reclamante a assinar uma advertência por quebra de caixa, pois estava faltando pouco mais de R\$ 20,00, devido a falta de moedas para troco e notas de 2 reais.

No dia 17/06/2019, após o William dizer para a Reclamante ir embora aos gritos, a Reclamante pediu para que não fizesse isso, pois não podia ficar desempregada, pois tinha que comprar remédios para o problema da coluna adquirido na empresa e com o tratamento do estômago e esôfago, ficando o William indiferente as alegações deixando claro que a Reclamante não fazia mais parte da empresa e mesmo que voltasse para a loja de Itaboraí, a Reclamante seria demitida por Justa Causa.

Enfim, Excelência a Reclamante após passar por todos esses problemas narrados acima ainda não sabe até a presente data como esta sua situação na empresa, mesmo após enviar um telegrama enviado à empresa em **15/07/2019**, pois até a presente data a Reclamante não obteve nenhuma resposta ou comunicado para retornar ao trabalho e/ou receber o que é de direito.

VI - DA ENFERMIDADE DA RECLAMANTE

A Reclamante é acometida de Pangastrite endoscópica enantematosa leve com eroções de antro.

Pois bem, a Pangastrite enantematosa, também conhecida como gastrite enantematosa, é uma inflamação na parede do estômago que pode ser causada por uma infecção pela bactéria *H. pylori*, doenças auto-imunes ou pelo uso frequente de medicamentos como aspirinas e outros remédios anti-inflamatórios ou corticóides.

A gastrite enantematosa é classificada de acordo com a região afetada do estômago e com a gravidade da inflamação. A gastrite enantematosa antral significa que a inflamação ocorre na parte final do estômago, podendo ser leve, quando a inflamação ainda está no início, não prejudicando muito o estômago, ou moderada ou severa quando provoca sintomas mais graves.

O diagnóstico da gastrite enantematosa é feito por endoscopia digestiva alta com a presença de vermelhidão da mucosa gástrica, podendo ser este diagnóstico corroborado por análise de biópsias evidenciando infiltrado inflamatório.

A melhor estratégia para prevenir um novo quadro de gastrite é através de hábitos de higiene, como lavar as mãos frequentemente, alimentação saudável com alimentos preparados de forma adequada e evitando jejum prolongado, cafeína e álcool.

O controle do estresse também é muito importante. Além disso, usar anti-inflamatórios e outros medicamentos apenas quando prescrito por médico, informando prontamente ao prescritor a ocorrência de quaisquer efeitos adversos, como dor abdominal, entre outros sintomas.

Como apresentado a Autora necessitava de alimentação especial e tendo em vista que a Reclamada só servia alimentação industrializada havia a necessidade da Reclamante trazer sua alimentação de sua residência e guardá-la em local apropriado ate ser consumida.

Além de uma Patologia osteomioarticular em um segmento da coluna, onde se tem ciência que uma dor na coluna é um sintoma referido por mais de 80% da população em algum momento da vida e é um dos motivos mais frequentes que leva o paciente ao consultório do fisioterapeuta. Além disso, é responsável por um terço das queixas reumatológicas.

Entre as **patologias** mais encontradas na região **cervical**, destacam-se: degeneração discal, uncoartrose, espondiloartrose, degeneração das articulações facetarias, hérnia de disco, osteofitose, estenoses, mielopatia, discite, tumores, fratura, fusão congênita ou adquirida, espondilite anquilosante, instabilidade, artrite,

Quando o assunto é dor nas costas ou patologias da coluna vertebral, a busca pelo tratamento correto faz toda a diferença. Sabe-se que os procedimentos cirúrgicos, na maioria dos casos, não se fazem necessários. Existem excelentes alternativas conservadoras que podem auxiliar bastante o paciente a recuperar a saúde da coluna.

Mas, além do tratamento efetivo, o paciente também deve investir no pós-tratamento para a garantia de manutenção dos resultados alcançados. O Pilates é um método bastante procurado nesse contexto, face à eficácia do repertório de exercícios voltados para o fortalecimento da coluna vertebral e que não somente evitam o retorno do problema, mas também atuam no trabalho preventivo, relacionado aos pacientes que não foram acometidos por patologias da coluna.

A Reclamante passou a ficar isolada na empresa Reclamada, sendo alvo diário de "chacotas", junto com alguns colegas de trabalho que presenciaram e viveram a situação. Atitude repugnante e repetitiva, ocasionou no Reclamante **profunda depressão e baixa estima**, dificultando seu relacionamento inclusive com a sua família.

A Reclamante não sabe dizer se realmente foi demitida, pois nada de oficial lhe foi entregue. Não bastasse todo assédio moral, negligência, abuso e perturbação, a Reclamante recebeu **informes** que Reclamada fornecia péssimas referências da Reclamante, para outras empresas que tinham intenção de contratá-la. Nada mais absurdo!

Diante dos fatos acima narrados, diversos direitos da obreira foram desrespeitados pela Reclamada, razão pela qual requer, por meio da tutela jurisdicional a ser entregue na forma dos pedidos ao final anotados, seja a Empresa Reclamada condenada nas obrigações de fazer e de pagar conforme segue:

VII- DO ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO OCASIONADA POR UMA SÉRIE DE SITUAÇÕES VEXATÓRIAS DE PERSEGUIÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO

Como sabemos o assédio moral é uma espécie de violência que consiste em uma série de situações vexatórias de perseguição por atos repetitivos, causando humilhação, constrangimento e ofendendo a dignidade de um trabalhador.

Elas visam diminuir, inferiorizar, isolar e desestabilizar mentalmente o empregado no seu próprio ambiente de trabalho, causando abalos físicos e mentais no indivíduo.

Apesar de ainda ser um tema pouco debatido nas empresas e, às vezes, até confuso para os empregados, o assédio moral é uma prática muito comum no ambiente de trabalho.

Pois bem, diante dos fatos narrados na exordial, é plenamente possível afirmar que a Reclamante sofreu **ASSÉDIO MORAL DE NATUREZA GRAVÍSSIMA**, em razão das ofensas, das quais incluem a **QUESTÃO RACIAL (...)**, o que é **REPUGNANTE E INACEITÁVEL**, além das diversas outras formas de perseguição a qual sofrera por parte da Reclamada.

Insta ressaltar que, através de seus superiores, e até mesmo pelo seu proprietário, a Reclamada expôs a Reclamante ao ridículo, diante de seus colegas de trabalho, ao dizer que mesmo era **(descrever os insultos)**, além de espalhar que a mesma se acidentou propositalmente. A situação vexatória era constante e, por ter sido cometida diante de outros funcionários, há provas testemunhais que corroboram a veracidade.

Não satisfeitos, após demiti-lo, a Reclamada promoveu acirrada perseguição ao obreiro, ao passar péssimas referências sobre seu trabalho nas empresas que ligavam para selecioná-lo em processos seletivos. Tal fato ocasionou prejuízo imensurável ao Reclamante, que é pai de família e precisava trabalhar.

Para configurar o assédio moral, basta a **exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho ou fora dela, e no exercício de suas funções**, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, **relações desumanas e aélicas de longa duração**.

Em suma, um ato isolado de humilhação não é assédio moral. Este, pressupõe repetição sistemática, intencionalidade, direcionalidade, temporalidade e degradação deliberada das condições de trabalho.

Assédio moral é espécie do gênero assédio, é mais grave, degradante e seus efeitos na vida íntima da vítima são devastadores.

O Ministério do Trabalho e Emprego, em seu portal eletrônico, define o instituto:

"Assédio moral" é toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, escritos, comportamento, atitude) que, intencional e freqüentemente, fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho".

A teoria do assédio moral tem assento no princípio da dignidade da pessoa humana, que, no Brasil, constitui fundamento da República, como prevê o art. 1º, inciso III, da [Constituição](#). Decorre também do direito à saúde, mais especificamente, à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo art. 6º e o direito à honra, previsto no art. 5º, inciso X, ambos da [Carta Magna](#), senão vejamos:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

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

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta [Constituição](#).

Assim decidem nossos Tribunais sobre o tema:

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR - DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO - OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DO TRABALHADOR. O assédio moral no trabalho, segundo Marie-France Hirigoyen, é "toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho". (A violência perversa) (TRT-15 - REEX: 1807120125150060 SP 048213/2013-PATR, Relator: FABIO ALLEGRETTI COOPER, Data de Publicação: 14/06/2013).

A Reclamante poderia transcrever diversas ementas sobre o tema, porém, deixa de fazê-lo no intuito de poupar este I. Juízo de examinar mais arestos no mesmo sentido. Entretanto, caso a Reclamada queira, a Reclamante poderá acostar mais ementas, a fim de demonstrar o enquadramento de sua vil conduta nesta tipificação legal.

Os artigos 186 e 927 do Código Civil impõe àquele que causar dano a outrem o **dever de repará-lo**. Também não pode igualmente ser descartado o fato de que a reclamada tomou essa atitude, por meio de seus prepostos, com reserva mental ou dolo de aproveitamento, ensejando a demissão da Reclamante.

Vale, aqui, chamar a atenção ao disposto no art. 187 do Código Civil no sentido de que **"também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes"**.

E mais, o prejuízo experimentado pela Reclamante, no caso, caracteriza o denominado **dano in re ipsa** ou **dano moral puro**, - **AINDA QUE NA MODALIDADE ASSÉDIO - dispensando qualquer prova a este respeito, uma vez que a dor e o sofrimento nesse caso são presumíveis**.

Sobre o tema, o mesmo JOSÉ AFFONSO DALLEGRAVE NETO afirma:

"Não se negue que o dano moral existe in re ipsa, o que vale dizer: ele está insito no próprio fato ofensivo. A vítima precisa apenas fazer prova do fato em si, ou seja, demonstrar que foi caluniada ou difamada ou que sofreu um acidente de trabalho que à levou à incapacidade para o trabalho. A dor e o constrangimento daí resultantes são meras presunções fáticas. Logo, as circunstâncias agravantes ou atenuantes provadas em audiência e que envolveram a ofensa ao direito de personalidade da vítima podem apenas ser usadas como parâmetros de majoração ou redução no arbitramento do valor; mas jamais para acolher ou rejeitar o pedido de dano moral, o qual é sempre presumido. (Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 244)

Ainda, segundo JÚLIO BERNARDO DO CARMO, **"São materiais os danos consistentes em prejuízos de ordem econômica suportados pelo ofendido, enquanto os morais se traduzem em turbações de ânimo, em reações desagradáveis, desconfortáveis, ou constrangedoras, produzidas na esfera do lesado. Atingem a conformação física, a psíquica e o patrimônio do lesado, ou seu espírito, com diferentes repercussões possíveis."** (in O Dano Moral e sua Reparação no Âmbito do Direito Civil e do Trabalho, Rev. TRT 3ªR - Belo Horizonte - 25 (54), jul.94/jun.95, p. 67/115).

Em outras palavras, **"o dano moral existe in re ipsa; deriva inexoravelmente do próprio fato ofensivo, de tal modo que, provada a ofensa, ipso facto está demonstrado o dano moral à guisa de uma presunção natural, uma presunção hominis ou facti, que decorre das regras da experiência comum."** (Programa de Responsabilidade Civil. 8. Ed. Rev. E ampl. São Paulo: Atlas, 2008. P. 86).

A Reclamada olvidou que o seu poder de direção está limitado ao direito de organizar o ambiente de trabalho e não **significa que ele possa submeter seus empregados a constrangimentos, vexames ou promover perseguições para mera satisfação pessoal de algum preposto seu**.

O comportamento da Reclamada é arbitrário e ilegal e deve ser severamente coibido por este MM Juízo.

A dignidade humana deve ser respeitada, vez que a subordinação não afasta, a quem ordena, o dever de respeitar a honra do trabalhador, por mais humilde que ele seja. Tais princípios não foram, à evidência, seguidos pela Reclamada durante todo o pacto laboral havido com a Reclamante. Não há como se duvidar, pois, com base no relato dos fatos acima descritos, que a Reclamante sofreu dano moral proveniente da conduta da reclamada durante o pacto laboral.

A dor, o medo, a angústia, as incertezas, humilhações, preocupações acerca do futuro etc. Sofridos pela Reclamante em razão dos fatos acima narrados devem ser reparados pela condenação da Reclamada no pagamento de indenização por dano moral, através da modalidade assédio moral no trabalho.

Portanto, faz jus o obreiro, na forma do art. 5, inc. X, da CF e dos arts. 186 e 927, caput, do Código Civil (c. C. CLT, art. 769), ao direito a indenização por danos morais, à razão de 50 (cinquenta) a 100 (cem) vezes seu último salário ou em outro patamar a ser fixado sabiamente por este I. Juízo, levando em consideração, para tanto, a condição econômica do ofensor e do ofendido, tudo a fim de ser alcançada a finalidade tríplex (*reparatória, repressivo exemplar*).

Existem várias situações que fazem com que um empregado seja vítima desse tipo de violência. São alguns exemplos de reclamações que configuram assédio moral:

Acusar o trabalhador de erros que não existem de fato; Forçar o empregado a pedir demissão; Impor metas abusivas ou de difícil atingimento; Xingamentos e agressões verbais; Brincadeiras ofensivas e constrangedoras; Humilhações públicas ou privadas; Ameaça de punição ou demissão; Causar punições injustas; Determinar horários e jornadas de trabalho excessivas; Dar instruções erradas para prejudicar; Não dar as instruções necessárias; Retirar os instrumentos de trabalho, como computador, telefone etc; e Atribuir apelidos vexatórios ou pejorativos.

Quais são as consequências?

Algumas situações podem causar diversos danos à saúde psicológica e física do funcionário e comprometer as suas relações afetivas e sociais.

Outras podem ser graves e desestabilizar o empregado, chegando a interferir na sua vida pessoal. A prática constante pode acarretar a incapacidade para o trabalho e, em alguns casos, até a morte.

Vamos citar alguns exemplos de problemas causados pelo assédio moral no trabalho:

Desmotivação; Perda da capacidade de tomar decisões; Estresse e ansiedade; Isolamento; Depressão; Síndrome do pânico, Pressão alta; Insônia; Irritabilidade; Crises de choro; Problemas gástricos; Palpitações; [Abandono do emprego](#) e até mesmo o Suicídio.

VIII- DA INVERSÃO DO ONUS DA PROVA NO DIREITO DO TRABALHO

O cabimento da inversão do ônus da prova no direito processual do trabalho se concretizou nos dias atuais. O processo trabalhista segregava a parte hipossuficiente, incutindo desigualdade entre partes no processo.

De acordo com Cândido Rangel Dinamarco, na obra "A instrumentalidade do processo", 11ª ed., São Paulo: Malheiros, 2003, p. 76.

"são inversões do ônus da prova as alterações de regras legais sobre a distribuição deste, impostas ou autorizadas por lei."

As inversões do ônus da prova podem decorrer da vontade das partes, da lei ou de decisão do juiz, sendo legais, convencionais ou judiciais, respectivamente.

As inversões legais "são determinadas pelas presunções relativas instituídas em lei "sendo que presunção relativa constitui "o processo mental que conduz à aceitação de um fato controvertido como existente sem que esteja provado e até que o contrário venha a sê-lo." (DINAMARCO, Cândido Rangel. Op. Cit., p. 77)

Desse modo, a inversão legal ocorre quando a parte é dispensada de provar as afirmações sobre fatos que teria o encargo de provar, porque referida afirmação seria presumível; todavia, trata-se de presunção relativa, cabendo a prova em contrário pela parte adversária.

Cabe ressaltar que em razão da mitigação da rigidez dos art. 818 da CLT e 333 do CPC, bem como da inspiração importada de outros ramos do direito que almejam a igualdade processual entre as partes, a jurisprudência trabalhista passou a admitir a inversão do ônus da prova, inclusive na forma de Súmula:

SUM-338 JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da [jornada de trabalho](#) na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. (ex-Súmula nº 338 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003) II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. (ex-OJ nº 234 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001) III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo à jornada da inicial se dele não se desincumbir. (ex-OJ nº 306 da SBDI-1- DJ 11.08.2003)

Alguns Tribunais Regionais do Trabalho, imbuídos de flexibilidade e atentos ao caso concreto, acompanham o entendimento:

INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA - HIPOSSUFICIÊNCIA DO TRABALHADOR EM DISPOR DOS ELEMENTOS PROBATÓRIOS. Certo é que ao Autor incumbe provar os fatos constitutivos de seu direito e, ao Réu, os fatos extintivos desse direito ou a existência de outros, impeditivos ou modificativos, que obstem os primeiros (art. 818 da CLT e art. 333 do CPC). Por assim ser, a princípio, prevaleceria com o Reclamante - Representante Comercial - o encargo processual de evidenciar as alegações deduzidas na inicial, no sentido de que a Reclamada descontava de seus créditos os valores não adimplidos pelos clientes, em clara ofensa ao disposto no art. 33, /S1-o, da Lei 4.886/65. Contudo, in casu, a Reclamada poderia facilmente comprovar, através da exibição dos relatórios de vendas e recibos de pagamento referentes ao Autor, que não procedia a tais descontos indevidos. A inversão do ônus da prova, neste aspecto, é medida que se impõe, haja vista a hipossuficiência do trabalhador em dispor da prova. Neste contexto, a mera negativa deduzida pela defesa não prevalece, especialmente quando existem indícios que fortalecem as alegações iniciais, autorizando a conclusão de que realmente foram realizados, a despeito da citada norma legal, descontos em prejuízo do Demandante. (TRT 3ª Região - [00601-2006-097-03-00-0 RO](#), Oitava Turma, Rel. Márcio Ribeiro do Valle, Publicado em 18-11-2006)

Destarte, no Direito do Trabalho, vige o princípio da aptidão da prova; a significar que o *onus probandi é de quem possui condições de cumpri-lo*. Essa teoria foi transplantada para o processo do trabalho sob a denominação de inversão do ônus da prova, que já é uma realidade no direito brasileiro, ora implícita, ora expressa.

Não obstante a inovação, alguns autores defendem que o legislador consumerista transpassou no art. 6º, VIII, do CDC uma corporificação tímida e mitigada do princípio da aptidão da prova.

A despeito da discussão, percebe-se que as normas que regem a relação de emprego e os dissídios na Justiça do Trabalho não se esgotam no conteúdo da CLT por expressa determinação legal. Por este motivo é que podem ser extraídos direitos dos trabalhadores de normas direcionadas a outras categorias, assim como o processo do trabalho pode ser conduzido conforme normas dirigidas a outros tipos de procedimento.

Embora em sua literalidade o artigo consumerista utilize a conjunção alternativa em "verossímil a alegação ou quando for ele hipossuficiente", o requisito da hipossuficiência é sempre presumível ao trabalhador, apesar de não absoluto. Logo, resta verificar a verossimilhança das alegações incluindo ainda nos pressupostos a serem analisados pelo magistrado o fato de que os meios de prova necessários estejam na posse do empregador.

De tal modo, dentro do processo trabalhista, unindo-se os três requisitos em questão, torna-se perfeitamente cabível (ainda sob a discricionariedade do julgador) a inversão do ônus da prova, cultivando-se assim, **o princípio da igualdade na instrução probatória**.

IX- DO ACÚMULO DE FUNÇÃO

A Reclamante foi admitida para trabalhar como atendente e, além deste cargo, exercia também a função **INSTRUTORA** e por vezes de **CAIXA**, sendo que nunca houve alteração de função em sua CTPS e tampouco inserção de adicional por acúmulo de função.

Conforme narrado expressivamente acima, materializou-se um acúmulo de serviço substancial, porém sem correspondência remuneratória, contrariando assim, a característica básica da CLT, qual seja, direitos e obrigações que guardem a devida proporcionalidade e nos limites do contrato de trabalho, haja vista ter a Reclamada imposto ao obreiro uma atividade além da que foi contratado, e que exigia no mínimo **EXPERIÊNCIA E TREINAMENTO**, com ausência de contraprestação no que se refere a remuneração,

Insta frisar que foi devido ao acúmulo de função que a Reclamante se acidentou e quase teve seu polegar amputado. Assim, requer que Vossa Excelência arbitre um valor consentâneo como Plus de atribuições havido, estimado em 50% do seu salário.

Assim, decidem nossos Tribunais:

"Os limites do jus variandi as alterações funcionais que mudam fundamentalmente a índole da prestação laboral. No caso vertente, o reclamante foi contratado como agente comercial e exercia cumulativamente a função de repórter, devendo o empregador arcar com as diferenças salariais advindas do acúmulo de função. (TRT - 23º R - TP - Ac. N.º 1951/95 - Rel. Juíz José Simioni - DJMT 04.10.95 - pág. 13)"

Pelo exposto, requer a Reclamante que a Reclamada seja compelida ao pagamento de *plus* salarial na proporção de 50% de seu salário, pelo acréscimo de serviço por parte do obreiro.

X- EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS

Levando em consideração que a Reclamante não era o único trabalhador prejudicado face ao comportamento irregular e ilícito da Reclamada, conforme exaustivamente denunciado, requer a expedição de ofício ao Ministério do Trabalho de São Paulo - 2ª Região, para que sejam tomadas todas as medidas cabíveis, nos termos da fundamentação e dos pedidos abaixo formulados, o que será comprovado após sentença de mérito. Também deverão ser expedidos ofícios à CEF, INSS e DRT para apuração de todas as irregularidades apontadas na presente reclamação.

Nesse sentido, é a Jurisprudência deste E. Tribunal:

SUCESSÃO TRABALHISTA. UNICIDADE CONTRATUAL. (...)
MULTA. NÃO CUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO DE FAZER. (...)
DESCONTOS. AVARIAS. (...)
EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS.

A comunicação, aos órgãos ou autoridades competentes, de conduta sancionável de qualquer das partes ou sujeitos do processo, é atribuição decorrente da jurisdição da Justiça do Trabalho, a teor do disposto nos artigos [653](#), f e 680, g, da [CLT](#), constituindo mesmo dever do magistrado, **quando importar em crime de ação pública não dependente de representação** (art. 66, inciso I, da Lei das Contravenções Penais, aprovada pelo Decreto-lei nº 3.688, de 3 de outubro de 1941. **Inquestionável, pois, a sua competência para a expedição de ofícios com essa finalidade.** (TRT 2ª Região, Relator LUIZ CARLOS GOMES GODOI, Revisor ANISIO DE SOUSA GOMES, Acórdão Nº [20111159061](#), Processo nº 00575009520105020065, 2ª Turma, Publicação: 09/09/2011) **g. N.**

E nem se permita a Reclamada questionar a competência desta Justiça Especializada para tais providências, haja vista que há muito o C. TST já se posicionou a respeito do tema, senão vejamos:

"JUSTIÇA DO TRABALHO - COMPETÊNCIA - EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS - ÓRGÃOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA -

1. A determinação de expedição de ofícios a órgãos da administração pública **não refoge ao âmbito de atribuições da Justiça do Trabalho, pois inserta no poder de direção do processo, conferido ao magistrado por força do art. 765 da [Consolidação das Leis do Trabalho](#)**. Referido comando reflete o fiel cumprimento às disposições constitucionais e ordinárias relativas à profícua prestação jurisdicional e à administração da justiça. **Ao contrário, é dever primacial do Poder Judiciário, como órgão do Estado, velar pela apuração de virtuais irregularidades de que tome conhecimento.**

2. Recurso de revista parcialmente conhecido e não provido."

(TST - RR 14849 - 1ª T. - Rel. Min. João Oreste Dalazen - DJU 26.09.2003) JCLT.765. **g. N.**

XI- DOS PEDIDOS E REQUERIMENTOS

Diante do exposto, pretende a Reclamante que seja a Reclamada **BK BRASIL OPERACAO E ASSESSORIA A RESTAURANTES S.A.**, empregadora compelida a lhe pagar as verbas abaixo indicadas, acrescidas de juros de mora, correção monetária;

1. Requer os benefícios da JUSTIÇA GRATUITA, por ser a Reclamante, pessoa pobre no sentido jurídico da palavra, não podendo arcar com as custas do processo sem prejuízo de seu sustento e de seus familiares nos termos do artigo 5º, [LXXIV](#) da [Constituição Federal](#) de 1988, e artigo 99 do [Código de Processo Civil de 2015](#);

2. Requer seja a presente Reclamação Trabalhista JULGADA TOTALMENTE PROCEDENTE, com a condenação da Reclamada ao pagamento do principal, acrescido de juros, correção monetária, custas e demais cominações legais, com aplicação do art. [467](#) da [CLT](#) no que for devido e incontroverso;

3. A notificação da Reclamada para comparecimento a audiência, para que, caso queira, conteste os termos da presente Reclamação Trabalhista, sob pena de revelia e confissão;

4. Que seja reconhecida a Rescisão Indireta da Reclamante;

5. Seja a Reclamada condenada a pagar a Reclamante as seguintes verbas:

5.1 - Saldo de Salário (17) dias de Julho/2019..... R\$ 793,34

5.2 - Aviso Prévio R\$ 1.400,00

5.3 - Férias Vencidas mais 1/3.....R\$ 1.867,00

5.4 - Décimo Terceiro 7/12 R\$ 817,00

5.5 - Artigo 477 CLT R\$ 1.400,00

5.6 - 40% s/ FGTS R\$ 1.700,00

5.7 - Seguro Desemprego..... R\$ 7.000,00

5.8 - Horas Extras (2 horas extraordinárias diárias com acréscimo de 50% 5 dias na semana)..... R\$ 5.000,00.

5.9 - Horas Extras (2 horas extraordinárias com acréscimo de 100% nos finais de semana)..... R\$ 3.600,00.

6. Seja a Reclamada condenada a pagar ao reclamante, **plus salarial** no importe de 50% do salário da obreira, pelo **acúmulo de função**, conforme fundamentação, incluindo os reflexos nas férias, 13º, FGTS e 40%, **tratando-se de valor a ser apurado**.

7. Seja a Reclamada condenada ao pagamento de indenização por assédio moral, em decorrência de toda perseguição praticada em prejuízo a Reclamante pela mera satisfação pessoal, conforme fundamentação..... R\$ 20.000,00;

8 - A Condenação do Reclamado nos honorários sucumbências no patamar de 20% do valor sentenciado.

9 - Seja deferida a inversão do ônus da prova, devendo a Reclamada trazer aos autos, **principalmente**, o cronograma do período laborativo, devendo conter as filiais onde a Reclamante laborou, horários, funções e os comprovantes dos depósitos efetuados no FGTS, comprovante do pagamento do INSS, mês a mês do período laborativo.

Requer que a Reclamada junte aos autos, contrato de trabalho, todos os comprovantes de pagamentos, de depósitos fundiários, GR's e RE's, controle de frequência nos termos e finalidades dos artigos 355 e 359 do CPC.

Requer, igualmente, que as Contribuições Previdenciárias fiquem a cargo da Reclamada, em face do disposto no artigo 33, parágrafo 5 da Lei 8.541/92, entendendo-se como rendimento, somente os juros, com apoio da súmula 493 do Colendo TDT, respeitando assim, a integridade salarial Constitucional e legalmente assegurada pelo artigo 7º, inciso IV da Constituição Federal e art. 462 da CLT.

Requer ainda a Reclamante que todas as notificações sejam publicadas em nome de seu patrono, Rodrigo Pereira Rangel Voto, OAB/RJ nº 201.558 com escritório situado na Avenida Amaral Peixoto, nº 455, sala 1012, centro de Niterói, CEP 24.009.500.

Ante todo o exposto, requer seja a Reclamada notificada no endereço indicado, para que, querendo, respondam aos termos da presente ação, sob pena de não o fazendo, ser-lhe aplicada a pena de revelia, bem como os efeitos da confissão, e que, ao final, seja a demanda julgada procedente, condenando nos termos do pedido.

A Reclamante protesta provar o alegado por todos os meios de prova em direito admitidas, especialmente pelo depoimento pessoal do representante legal da Reclamada, oitiva de testemunhas que comparecerão sem necessidade de intimação, juntada de novos documentos e de todas as provas que se fizerem necessárias à instrução do feito, sem prejuízo de outras provas supervenientes cabíveis.

Dá-se a causa o valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Termos que

Pede Deferimento.

Itaboraí, 10 de agosto de 2019.

Marcia Menezes Carvalho de Mattos

OAB/RJ 123.865