



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo **1000698-21.2025.5.02.0005**

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 30/04/2025

Valor da causa: R\$ 50.000,00

Partes:

RECLAMANTE: DEBORAH EL ALAM SBEGHEN

ADVOGADO: ROSANA CRISTINA FERNANDES

RECLAMADO: AMAZON SERVICOS DE VAREJO DO BRASIL LTDA.

ADVOGADO: CLEBER VENDITTI DA SILVA



EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ DA 5ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP.

Processo nº 1000698-21.2025.5.02.0005

DEBORAH EL ALAM SBEGHEN, já qualificada nos autos da Ação Trabalhista que move em face de **AMAZON SERVIÇOS DE VAREJO DO BRASIL LTDA**, vem respeitosamente, perante a presença de Vossa Excelência, cumprindo prazo deferido em audiência (Id c6aee80), **MANIFESTAR-SE** acerca da contestação apresentada pela Reclamada, pelos termos que seguem:

Em que pese o esforço da Reclamada, sua defesa não merece ser acolhida quando tenta impugnar na íntegra toda a exordial da Reclamante, como será combatido de forma pormenorizada a seguir.

DAS PRELIMINARES

DA LIMITAÇÃO DE EVENTUAL CONDENAÇÃO AOS VALORES INDICADOS NA PETIÇÃO INICIAL

Alega a Reclamada que a condenação deve se limitar ao valor indicado na petição inicial, de acordo com art. 840, § 1º do CPC, c/c arts. 141 e 492 do CPC.

A Reclamada não tem razão e suas alegações estão em descompasso com o entendimento consolidado pelo E. TST. Vejamos:



“I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES INDICADOS NA INICIAL. ART. 840, § 1º, DA CLT. MERA ESTIMATIVA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CARACTERIZADA. Mostra-se prudente o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista, ante a provável violação do art. 840, § 1º, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES INDICADOS NA INICIAL. ART. 840, § 1º, DA CLT. MERA ESTIMATIVA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CARACTERIZADA. Discute-se a interpretação do art. 840, § 1º, da CLT, com a redação que lhe foi conferida pela Lei nº 13.467/2017. A jurisprudência desta Corte, a par da nova redação atribuída ao art. 840, § 1º, da CLT pela Lei nº 13.467/2017, bem assim do disposto no art. 12, § 2º, da Instrução Normativa TST nº 41/2018, consolidou-se no sentido de que, os valores mencionados na petição inicial são meramente estimativos, de modo que não há de se falar em limitação da condenação ao quantum indicado pela parte, entendimento que, no caso, não foi observado pelo Tribunal Regional. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. TST - RR: 0000577-19.2022.5.12.0043, Relator.: Jose Pedro De Camargo Rodrigues De Souza, Data de Julgamento: 08/05/2024, 6ª Turma, Data de Publicação: 10/05/2024)”

Pelo exposto, a preliminar não deve prosperar.

DA ALEGADA INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL. AUSÊNCIA DE CAUSA DE PEDIR. REINTEGRAÇÃO.

A Reclamada alega que a Reclamante não atendeu aos requisitos do art. 840, § 1º da CLT; também que não há causa de pedir minimamente estruturada no que se refere ao pedido de reintegração, e por



fim, que não há narrativa que fundamente a reintegração, já que a Reclamante foi contratada por prazo determinado.

Ao contrário do que alega a Reclamada, a peça propedêutica preencheu todos os requisitos técnicos.

“Ad argumentandum tantum”, na Justiça especializada do Trabalho rege o princípio da simplicidade.

“INÉPCIA DA INICIAL. No Processo do Trabalho não é exigido rigor técnico na elaboração da petição inicial, que deve ser interpretada no todo, de acordo com os brocardos da mihi factum dabo tibi ius e iura novit curia. Assim, uma breve exposição dos fatos e a formulação do pedido bastam para enfrentamento da lide, conforme regra do § 1º do art. 840 CLT. (TRT-3 - ROT: 00106631620225030038 MG 0010663-16.2022.5.03 .0038, Relator.: Juíza Renata Lopes Vale, Data de Julgamento: 24/03/2023, Segunda Turma, Data de Publicação: 27/03/2023.)”

“INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL. CARACTERIZAÇÃO. Nos termos do art. 840, § 1º da CLT, na magnitude de sua simplicidade, a petição inicial exige apenas uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio. Entretanto, é preciso que os fatos que fundamentam o pedido sejam claros e inteligíveis e que guardem conexão entre si, assim como com o pedido formulado. A pretensão exposta de forma confusa, dúbia e genérica traz prejuízo à defesa e a prestação jurisdicional, a ensejar a inépcia da inicial. (TRT-2 10011434520195020071 SP, Relator.: ANTERO ARANTES MARTINS, 6ª Turma - Cadeira 4, Data de Publicação: 22/07/2020)”

A Reclamante narrou que sua demissão foi discriminatória por ter comunicado ao seu gestor **que precisava de afastamento para a realização de uma cirurgia, tendo cumprido com as**



regras internas da empresa, registrando no sistema de apontamentos futuros.

A Reclamada mais uma vez não tem razão em relação ao contrato ser por tempo determinado, já que nada disso descaracteriza a demissão discriminatória.

Inclusive na peça inaugural a Reclamante indicou processos contra a Reclamada relativos à demissão discriminatória, de outros colaboradores, por afastamento médico, vários de trabalhadoras gestantes, ferindo a dignidade da pessoa humana, como também é o caso sub judice.

Pelo exposto, a preliminar não deve prosperar.

DA ALEGADA INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL. AUSÊNCIA DE PEDIDO COM RELAÇÃO AO RECONHECIMENTO DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA.

A Reclamada alega que a petição inicial é inepta por ausência de pedido com relação a dispensa discriminatória.

Ao contrário do alegado pela Reclamada existe causa de pedir e respectivo pedido, como se vê das folhas 6/7 (Contrato de Trabalho), e claramente o pedido indenizatório as fls. 15, no capítulo (Pedidos):

8) Que a Reclamada seja condenada a pagar indenização por dano moral pela demissão discriminatória no valor de R\$ 50.000,00;

Inclusive na peça inaugural a Reclamante indicou processos contra a Reclamada relativos à demissão discriminatória, de outros



colaboradores, por afastamento médico, vários de trabalhadoras gestantes, ferindo a dignidade da pessoa humana, como também é o caso sub judice.

Desta forma, a preliminar não pode prosperar, justamente porque na justiça especializada do trabalho aplica-se o princípio da simplicidade.

DO MÉRITO

1. A Reclamada tenta passar uma imagem de uma empresa diligente com os seus colaboradores, sendo que é uma empresa de origem e cultura americana e é de conhecimento notório que lucros e números se sobrepõem a pessoas, desconsiderando os princípios constitucionais que regem as relações de trabalho, especialmente da dignidade humana. Vide o número grande de reclamações na seara trabalhista e depoimentos no Glassdoor. Ao contrário do alegado pela Reclamada, as reclamações de funcionários e ex-funcionários nesta plataforma não são anônimas, requerem cadastro prévio.
2. É indubitável que a demissão se deu por ato discriminatório, o compromisso da Reclamada com ações antidiscriminatórias não foi aplicado no caso em tela.
3. A Reclamada menciona seu código de conduta ética, mas não apresenta assinatura da Reclamante de que tenha tomado conhecimento prévio de referido regramento interno.
4. A Reclamada alega que não houve dispensa discriminatória, mas já na peça inicial, a Reclamante apresenta diversos casos de demissões discriminatórias, todos similares, pelo mesmo motivo, comunicado de afastamento médico, juntando todas as respectivas peças iniciais. (9cfl8ff)

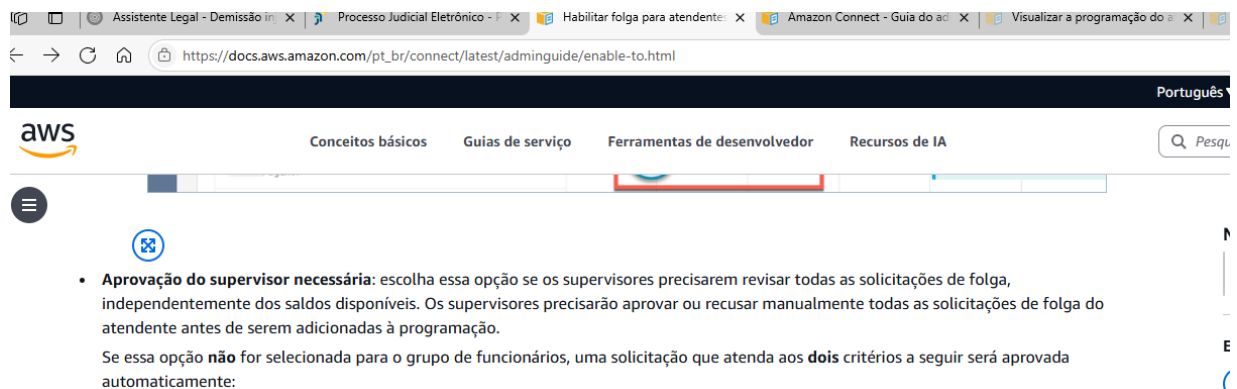


5. Importante frisar que a Reclamada não impugnou os documentos – processos acima mencionados – juntados com a petição inicial e dessa forma, servem como prova emprestada e como prova da prática contumaz de dispensas discriminatórias. Ademais, em seu item 81, a Reclamada entende que as diversas reclamações trabalhistas, ainda em andamento na justiça do trabalho, não possuem validade por carecerem ainda de decisões definitivas, tentando assim tirar sua credibilidade, ao passo que ela mesma deixa de apresentar provas e documentos de suas alegações no caso em concreto.
6. A Reclamada, em seu item III.2.a da Contestação, alega que a causa da dispensa se deve a falas preconceituosas e condutas inapropriadas no ambiente de trabalho, incompatíveis com os valores institucionais da Amazon. Pois bem, vejamos. Primeiramente, traz dois recortes de conversas internas que não possuem sentido e nem data, pois foram tiradas fora de contexto. A Reclamante dizer que “*queria ter autismo também*” significou tão somente um elogio à colaboradora, que aliás se dava muito bem com ela, querendo dizer que se toda aquela competência, destreza nas tarefas se devia a sua condição de autismo, que ela queria ter também. Que se admita que pode não ter sido um comentário apropriado, mas a intenção por trás disso estava mais em elogiar a colaboradora e não de desprestigiar, muito menos discriminalizar. Quanto ao segundo recorte sobre nordestinos, cai por terra, pois escrever que tem problemas com o Nordeste e prefere o Sul, pode ter muito a ver com qualquer outra coisa, no caso com a temperatura de cada região por exemplo. Não existe nada explícito relativo a conduta discriminatória ou inapropriada entre seus pares, apenas uma questão de opção pelas razões pessoais dela. Enfim, nítido que a Amazon não tem provas e buscou esses argumentos pífios para descaracterizar a demissão discriminatória por seu afastamento médico. Uma prova disso é que não apresenta uma prova sequer documental, muito menos alguma advertência comportamental. E nem apresenta os documentos requeridos na Inicial acerca dessas conversas e apontamentos, o que demonstra a presunção de veracidade dos fatos alegados na Exordial.
7. Acerca do depoimento da testemunha da Reclamada, constante da Ata de Audiência, **este assume que a Reclamante não recebeu advertência**



alguma pela suposta má conduta no trabalho atrelada a ela. Que não sabia nada acerca do apontamento da cirurgia. Bem, trata-se de depoimento pautado em inverdades e bastante confuso. Uma conduta básica a qualquer trabalhador, em qualquer empresa da face da Terra, é de informar seus superiores de que estará ausente por motivos cirúrgicos (cirurgia eletiva) ou qualquer outro que seja. A Reclamada tem mais uma vez a oportunidade de atender ao requerimento da Reclamante de apresentar a agenda interna com o apontamento do afastamento, e os demais necessários ao esclarecimento desta questão. Ademais, com um compliance tão rígido, como é possível que a Reclamante teria acesso aos sistemas Amazon após 7 dias de sua dispensa, como diz seu gestor em depoimento? **Aliás, afirma que ela foi dispensada por problemas de segurança e registros de comportamento (destaque-se bem).** Contudo, nada foi apresentado com a Contestação da Reclamada, o que mais uma vez se opera a presunção de veracidade dos fatos narrados na Inicial.

8. Sobreleva ressaltar que no depoimento inverídico do supervisor direto da Reclamante o mesmo tentou levar o juízo a erro falando apenas de uma plataforma - AtoZ - e ignorando outras, como a agenda interna, onde o apontamento prévio da cirurgia foi feito pela Autora, tudo em conformidade das instruções passadas via Chime (em anexo o e-mail capacitando a mesma para operar a plataforma Chime). Abaixo um recorte do procedimento, obtido da internet, já que a Reclamante não teve mais acesso a nada da Amazon quando demitida, que mostra ser necessário o conhecimento dele, previamente, exatamente como fez a colaboradora, mas o mesmo declarou que não sabia nada acerca disso, ao invés disso a demitiu.





9. Desta forma, pelo depoimento da testemunha da Reclamada, fica comprovado que a Reclamante, no período em que trabalhou, foi uma boa funcionária, que nunca foi advertida, e que as alegações da Reclamada sobre mau comportamento, caem por terra, especialmente com todos os controles que a empresa detém e nada foi provado/apresentado. Ressaltamos aqui que não existe uma advertência sequer nesse sentido, nem comunicados, nem motivação da dispensa, como tenta alegar a Reclamada. Aproveitamos este ensejo para juntar o Resumé da Autora de forma que se constate seu nível de preparação profissional em face da má conduta que a Amazon tenta justificar na sua dispensa.
10. A Reclamada nega veemente ter conhecimento prévio da patologia da Autora, mesmo após a declaração da mesma no apontamento da agenda interna, previamente, conforme narrado na Inicial, de acordo com as regras organizacionais. Mesmo assim, a Reclamada se recusa a apresentar os documentos e acessos aos seus sistemas, alegando compliance e também, em outro trecho, que o pedido da Autora foi genérico, sem delimitação temporal, sendo que de forma simples, pelo curto tempo trabalhado pela Autora, se consegue tal informação. Aliás, teve permissão para buscar trechos que entende negativos para a Reclamante (autismo e nordestinos), mas não pode apresentar informações relevantes e esclarecedoras nos autos. Ademais, de maneira a confundir esse respeitável juízo, alega que o atestado apresentado nos autos é datado de 23.07.2024, após a demissão. Por óbvio apresentamos esse atestado para comprovar que uma cirurgia foi de fato realizada, e sim, foi após a demissão, como já de conhecimento de seu superior e registros nos sistemas da Amazon, contudo, o que discutimos aqui, e desde sempre, é sobre a Reclamante ter informado previamente acerca de sua cirurgia e seu afastamento e a Amazon a ter demitido na sequência do comunicado, mostrando a conduta discriminatória. Portanto, mais um argumento que cai por terra.

41. A própria documentação trazida pela Reclamante demonstra, de forma inequívoca, que o atestado médico que recomenda afastamento por motivo de saúde é datado de 23.7.2024, ou seja, **12 (doze) dias após o encerramento do contrato de trabalho**, ocorrido em 11.7.2024:



11. No mínimo nos causa estranheza que, no item III.5, a Reclamada se negue a trazer, na Contestação, os documentos requeridos com a peça inicial, alegando quebra de sigilo, bastando a defesa requerer que o processo tramite em segredo de justiça, o que é de fácil compreensão para o renomado escritório que patrocina a defesa da Reclamada.
12. A Reclamada alega em seu item 59, que a dispensa ocorreu devido a violação ao código de ética da empresa e seu desempenho profissional, sendo que não apresenta nada de concreto sobre isso, inclusive, nenhuma advertência. E pior, que ela teve conhecimento sobre a motivação da dispensa. Pois bem, a única comunicação que recebeu está no documento **6582fdf**, o qual colamos trecho abaixo:

Prezado (a) Deborah Sbeghen,

Lamentamos informar que o seu contrato de trabalho com a **Amazon Serviços de Varejo do Brasil Ltda.** ("Empresa") será rescindido, sem justa causa, em 11 de julho de 2024 e seus serviços não mais serão necessários a partir desta data. Seu período de aviso prévio será indenizado e será pago juntamente com as demais verbas rescisórias a que V.Sa. tem direito em até 10 (dez) dias corridos.

Dito isto, gostaríamos de agradecer-lo(a) pelo seu empenho e contribuição para os negócios da Empresa durante o seu tempo de serviço. Desejamos-lhe tudo de melhor em seus futuros empreendimentos.

13. Em seu item 87 vemos que a Reclamada não tem justificativa para se negar a apresentar o que foi requerido pela Reclamante nos itens 1 ao 4, dando vários pretextos, mas apresenta mini recortes de conversas de colaboradores para tentar imputar uma má conduta à Autora. Nem é necessário discorrer acerca da relevância desses documentos/arquivos ao processo, diferente do que a Reclamada alega. Isto posto, ratificamos a aplicação do artigo 400 do CPC ante a recusa da Amazon em apresentar informações super relevantes ao caso em questão.



87. A presunção de veracidade prevista no artigo 400 do CPC somente é cabível quando demonstrada a existência do documento, sua relevância para o julgamento da causa e a recusa injustificada da parte em apresentá-lo.

14. Ainda quanto a caracterização do dano moral, esta reside no desprezo íntimo, na discriminação notória, na dor pessoal, que causa abalo psíquico, já que atinge diretamente sua honra e sua imagem projetadas dentro de sua posição familiar e ainda dentro do grupo social a que pertence. Nos casos envolvendo indenização por danos morais, não há prejuízo aferível, mas, sim, estimado ou presumido. Por essa razão, caberá a esse r. juízo o entendimento pelo deferimento do dano moral, e ainda sua quantificação, de acordo com a situação fática, visando o caráter compensatório para a vítima e punitivo e pedagógico para o ofensor. Em relação a impugnação do *quantum* indenizatório, não tem razão a Reclamada, pois é bem razoável com a envergadura financeira da Amazon e ao dano psicológico e social causado à Autora. Inclusive a mesma segue em tratamento psiquiátrico, de prazo indefinido, tudo gerado por esse episódio da dispensa discriminatória, pelo simples fato de comunicar à empresa que necessitava se afastar por poucos dias para realizar uma cirurgia.

15. Excelência, com todo respeito, parece-nos maldoso por parte da Reclamada requerer a improcedência do pedido de justiça gratuita da Reclamante, alegando enriquecimento ilícito, sendo que a mesma recebia um salário de R\$ 2.160,00 mensais bruto e não pode suportar as despesas processuais. Ademais, desde sua dispensa não conseguiu mais recolocação no mercado. Destarte, ratifica-se o pedido de concessão da justiça gratuita à Reclamante.

Por derradeiro, ratifica-se na íntegra a inicial, protestando pela procedência integral dos pedidos da Reclamante e pela impugnação da Contestação da Reclamada na íntegra.



São Paulo, 04 de junho de 2025.

Nestes Termos

P. Deferimento.

ROSANA CRISTINA FERNANDES

OAB/SP 220.345

Documentos juntados nesta oportunidade:

1. Resume / CV da Reclamante
2. Email inclusão Reclamante ao acesso Chime Amazon.

