

## Contents

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO . . . . .	1
ESCLARECIMENTO PRELIMINAR: EXERCÍCIO DO «JUS POSTULANDI» E HIPOSSUFICIÊNCIA PROBATÓRIA . . . . .	2
QUADROS DE APOIO: CRONOLOGIA E MAPA DE PROVAS . . . . .	2
DOS FUNDAMENTOS DOS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO . . . . .	3
1. DA TEMPESTIVIDADE . . . . .	3
2. DAS OMISSÕES, CONTRADIÇÕES E OBSCURIDADES NA SENTENÇA . . . . .	3
2.1. Omissão quanto ao nexo causal entre demissão e danos à saúde . . . . .	3
2.2. Omissão quanto à apreciação de provas essenciais (médicas, digitais e contextuais) . . . . .	5
2.1. Omissão quanto ao nexo causal entre demissão e danos à saúde . . . . .	8
2.3. Contradição entre prova documental e depoimento da testemunha da reclamada . . . . .	8
2.4. Contradição quanto à documentação médica . . . . .	9
2.5. Omissão quanto à ausência de processo disciplinar formal . . . . .	9
2.6 Omissão quanto à recusa da reclamada em apresentar documentos e presunção de veracidade . . . . .	10
2.7 Pedido de exibição de registros e comunicações internas . . . . .	11
2.8 Omissão quanto à queda inexplicável nas métricas . . . . .	11
2.9 Omissão quanto à hipossuficiência probatória . . . . .	12
2.10 Omissão quanto à manipulação de evidências . . . . .	12
2.11 Omissão quanto às provas emprestadas de outros processos . . . . .	12
2.12 Omissão quanto às contradições no depoimento testemunhal . . . . .	12
2.13 Omissão quanto aos indícios de ambiente tóxico . . . . .	13
2.14 OMISSÃO QUANTO À CREDIBILIDADE DAS PLATAFORMAS DE AVALIAÇÃO CORPORATIVA E VEROSIMILHANÇA PARA INVERSÃO DO ÔNUS PROBATÓRIO . . . . .	14
2.15 OMISSÃO QUANTO AO CÁLCULO CORRETO DAS VERBAS RESCISÓRIAS E BENEFÍCIOS . . . . .	14
CÁLCULO DETALHADO DA INDENIZAÇÃO (Art. 479 CLT) . . . . .	14
2.14 OMISSÃO QUANTO AO AGRAVAMENTO DO QUADRO DURANTE O PROCESSO . . . . .	16
2.16 OMISSÃO NO RECONHECIMENTO DOS PROBLEMAS DE REPRESENTATIVIDADE LEGAL E JUS POSTULANDI . . . . .	16
2.15 OMISSÃO QUANTO À VIOLAÇÃO DAS NORMAS DE SAÚDE OCUPACIONAL . . . . .	17
2.16 CONTRADIÇÕES E OMISSÕES NA FUNDAMENTAÇÃO JUDICIAL . . . . .	17
2.17 OMISSÃO QUANTO AO NEXO CAUSAL ENTRE DEMISSÃO E DANOS MORAIS . . . . .	18
2.17.1 Conhecimento Prévio da Amazon e Omissão Judicial . . . . .	18
2.17.2 Elementos Probatórios Não Analisados . . . . .	19
2.17.2.1 Omissão do Exame Demissional e sua Relevância Probatória . . . . .	19
2.17.3 Aplicação da Teoria da Concausa . . . . .	20
2.17.4 Parâmetros para Quantificação dos Danos Morais . . . . .	20
2.17.3 Omissão quanto à prova documental do nexo causal . . . . .	21
Tabela Comparativa de Indícios e Verossimilhança para Inversão do Ônus da Prova . . . . .	21
3. DOS PEDIDOS . . . . .	22
Da omissão quanto à análise dos argumentos apresentados na réplica . . . . .	22
Da contradição entre o depoimento do gestor e a ausência de advertência formal . . . . .	23
3. Normativas Legais e Elementos Probatórios Centrais para os Embargos . . . . .	23
3.1. Normativas Legais para Sanar as Omissões, Contradições e Obscuridades . . . . .	23
3.2. Depoimento Contraditório do Gestor João Eduardo - Folha 2 da Ata de audiência . . . . .	23
3.3. Políticas VCS da Amazon - Páginas 37-72 da defesa (ATSum p. 340+) . . . . .	23

## EMBARGOS DE DECLARAÇÃO

**EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) JUIZ(A) DO TRABALHO DA 5ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO – TRT DA 2ª REGIÃO**

Processo nº 1000698-21.2025.5.02.0005

Embargante: DEBORAH EL ALAM SBEGHEN

Embargada: AMAZON SERVIÇOS DE VAREJO DO BRASIL LTDA.

---

## ESCLARECIMENTO PRELIMINAR: EXERCÍCIO DO «JUS POSTULANDI» E HIPOSSUFICIÊNCIA PROBATÓRIA

PRELIMINARMENTE, a Embargante vem respeitosamente informar que, após a prolação da r. sentença, **procedeu à destituição formal de seus patronos anteriores** por constatar grave cerceamento em seu direito constitucional à ampla defesa e ao contraditório (CF/88, art. 5º, LV), passando a atuar em causa própria com fundamento no art. 791 da CLT.

Documentos estratégicos pré-existentes foram indevidamente omitidos dos autos pela defesa anterior, notadamente:

1. O **“Terms of Employment”** (contrato de trabalho com cláusulas restritivas)
2. O **e-mail de demissão enviado por João Eduardo Zara** comprovando o desligamento imediato e bloqueio de acessos

Esses documentos são fundamentais para: (i) comprovar a hipossuficiência probatória da Embargante; (ii) justificar a inversão do ônus da prova conforme art. 818, §1º da CLT e art. 373, §1º do CPC; e (iii) demonstrar o nexo causal entre a demissão abrupta, o bloqueio imediato de acessos e o agravamento do quadro de saúde documentado medicamente.

Cabe ressaltar que as omissões, contradições e obscuridades apontadas nestes Embargos não representam inovação recursal ou tentativa de rediscussão do mérito, mas o exercício regular do direito de apontar falhas técnicas na prestação jurisdicional.

Pede-se a compreensão deste E. Juízo quanto à necessidade de efetiva prestação jurisdicional com base na instrumentalidade do processo e na verdade real (art. 4º do CPC), considerando a hipossuficiência probatória da Reclamante criada pelo próprio bloqueio imediato de todos seus acessos aos sistemas corporativos.

A situação de vulnerabilidade econômica está comprovada pelas Declarações de Imposto de Renda anexadas (Anexos 8 e 9), evidenciando a impossibilidade de contratação de patrono e reforçando o pedido de justiça gratuita.

---

**Para facilitar a pesquisa, compreensão e análise judicial, todos os quadros, tabelas e blocos principais deste embargo estão reunidos e sumariados desde o início, com links diretos para cada seção. O objetivo é garantir máxima transparência, agilidade e clareza na apreciação dos fatos, provas e pedidos.**

---

### QUADROS DE APOIO: CRONOLOGIA E MAPA DE PROVAS

Para facilitar a compreensão e análise judicial, anexam-se dois quadros sintéticos fundamentais:

- **Cronologia dos Fatos Relevantes:** linha do tempo detalhada correlacionando eventos laborais, médicos e processuais, demonstrando o nexo causal entre ambiente de trabalho, adoecimento e demissão.
- **Mapa de Argumentos e Provas:** tabela que correlaciona cada alegação jurídica com as provas disponíveis, status de juntada e localização nos autos/documentos, evidenciando a robustez do conjunto probatório e eventuais omissões na apreciação.

#### Cronologia Sintética dos Fatos Relevantes

Data	Evento/Documento-chave	Relevância Jurídica
23/02/2024	Início do processo seletivo “reality show”	Geração de expectativa, pressão e início do vínculo
13/05/2024	Contratação formal pela Amazon	Início da relação de emprego e obrigações contratuais
Fev-Jun/2024	Primeira marcação da cirurgia, posteriormente adiada por estar em treinamento, medo da anestesia, da demissão e da possível falta de amparo do INSS	Demonstra contexto de vulnerabilidade e pressão psicológica; será anexada cópia de atendimento comprovando o adiamento

Data	Evento/Documento-chave	Relevância Jurídica
01/07/2024	Atendimento médico: cirurgia remarcada definitivamente; laudo/cópia de atendimento registra 'já estava marcada, desmarcou por medo'	Prova documental do receio e do contexto de pressão; documento será anexado
Abr-Mai/2024	Início da adaptação do escritório e compra de materiais para isolamento acústico	Demonstra investimento pessoal para adequação ao trabalho remoto e cumprimento das exigências da Amazon
09-10/07/2024	Pedido formal de licença médica e envio da ficha cadastral para adesão ao plano de saúde (incluindo dependente)	Prova de ciência da empresa quanto ao afastamento e planejamento de cuidados médicos; demonstra uso dos canais oficiais e cumprimento de protocolos internos
23-27/07/2024	Registro de afastamento médico no Amazon Moments (dias 23, 24, 25, 26 e 27)	Período imediatamente após o Prime Day no Brasil; cirurgia foi marcada para logo após essa semana intensa de trabalho

**Nota:** A autora se preparou ativamente para o Prime Day 2024 (16 a 21 de julho), participando de treinamentos, alinhamentos e realizando quip compartilhado com o gestor João sob demanda, para auxílio na operação durante o evento. O afastamento médico foi registrado no Amazon Moments para os dias 23 a 27 de julho, imediatamente após o término do Prime Day, demonstrando comprometimento com a equipe e planejamento responsável da cirurgia para não prejudicar o atendimento em período crítico. Tal registro reforça a boa-fé, o profissionalismo e a comunicação transparente da parte autora. | 11/07/2024 | Demissão abrupta, bloqueio de acessos | Ruptura sem contraditório, impedimento de salvar provas | 23/07/2024 | Cirurgia e primeiro atendimento médico pós-demissão | Nexo causal: procedimento invasivo em vulnerabilidade |

12/08/2024 | Atendimento SUS: estado físico/mental crítico | Documenta agravamento e dano psiquiátrico | Pós-audiencial Crise de ansiedade documentada | Demonstra dano continuado e impacto processual |

## DOS FUNDAMENTOS DOS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO

A Embargante, já qualificada nos autos do processo em epígrafe, vem, tempestivamente, com fundamento no artigo 897-A da CLT c/c artigo 1.022 do CPC, opor os presentes

### EMBARGOS DE DECLARAÇÃO À SENTENÇA

em face da respeitável sentença de mérito, pelos fatos e fundamentos jurídicos que passa a expor:

## 1. DA TEMPESTIVIDADE

A publicação da sentença ocorreu em **13/06/2025**, sendo os presentes embargos interpostos dentro do prazo legal de 5 (cinco) dias úteis, conforme dispõe a CLT e o CPC.

## 2. DAS OMISSÕES, CONTRADIÇÕES E OBSCURIDADES NA SENTENÇA

A sentença incorre em relevantes **omissões, contradições e obscuridades**, comprometendo a busca da verdade real, a efetividade da prestação jurisdicional e o pleno exercício do contraditório e da ampla defesa. Para facilitar a análise, cada ponto é apresentado em bloco próprio, com referência cruzada à cronologia sintética e ao Mapa de Argumentos e Provas anexos, conforme segue:

### 2.1. Omissão quanto ao nexo causal entre demissão e danos à saúde

**Referência cruzada:** Quadro cronológico, eventos de 13/05/2024 (contratação), 09-10/07/2024 (pedido de licença médica), 11/07/2024 (demissão), 23/07/2024 (cirurgia e atendimento médico), e Mapa de Provas, itens 1.1, 1.2, 2.1 e 2.2.

A sentença deixou de analisar o **nexo causal evidente e documentado** entre a demissão abrupta e o agravamento do quadro de saúde física e mental da Reclamante, não obstante a robusta documentação médica apresentada, incluindo:

- Comprovação de que o **primeiro atendimento médico ocorreu apenas 12 dias após a demissão**, sem registros médicos anteriores, conforme atestado da Dra. Carla Rayssa (Anexo 5);
- Diagnóstico formal de F43.1 e F32.2, emitido pelo psiquiatra Dr. Carlos Toledo Cerqueira, detalhando o agravamento do quadro psiquiátrico e as limitações financeiras para defesa (Anexo 6);
- Registro de complicações médicas no Boletim de Ocorrência lavrado em 06/08/2024, após a cirurgia (Anexo 7);
- Situação de hipossuficiência econômica comprovada pelas Declarações de IR/25 e IR/24 (Anexos 8 e 9);
- Nova crise de ansiedade documentada com atendimento emergencial telepresencial e atestado médico **após a audiência**, evidenciando a continuidade dos danos psicológicos;
- Novo atestado médico (NotreDame), contendo o CID correspondente ao quadro psiquiátrico, em formato de print de tela e PDF, comprovando a persistência e gravidade do diagnóstico.

#### **Esclarecimento sobre o tempo de vínculo e gravidade do quadro:**

Importa afastar qualquer entendimento equivocado de que o agravamento do quadro de estresse e depressão da Reclamante seria superficial ou desproporcional em razão do chamado “curto período” de vínculo. Desde o início de 2024, a Reclamante já vinha planejando procedimentos médicos e buscando acompanhamento, tendo inclusive adiado cirurgia por medo de perder o emprego e de não obter suporte do INSS ou do plano de saúde. A demissão abrupta, com bloqueio imediato de acessos e privação de suporte médico e previdenciário, agravou de forma aguda o quadro psiquiátrico, levando a episódios documentados de crise, necessidade de atendimento emergencial e evolução para diagnóstico de F43.1 e F32.2 (laudos anexos). Ressalte-se que o SUS sequer marcou a consulta com cirurgia plástica até o presente momento, evidenciando a dificuldade de acesso a tratamento adequado após a ruptura do vínculo empregatício. Não se pode atribuir a gravidade do quadro apenas à operadora NotreDame, pois a responsabilidade patronal decorre do contexto de vulnerabilidade criado pela própria conduta da empresa, que ignorou protocolos internos, negou suporte e precipitou o adoecimento. A literatura médica e a jurisprudência reconhecem que traumas laborais e situações de instabilidade podem desencadear ou agravar quadros psiquiátricos graves mesmo em períodos relativamente curtos, especialmente quando há histórico de pressão, medo de retaliação e privação de direitos sociais.

**Nota:** O episódio da crise ocorreu imediatamente após a realização da audiência, diante do abalo emocional causado pelo procedimento judicial e pela ausência de resposta da reclamada, reforçando o nexo causal entre o contexto laboral, a condução do processo e o dano continuado. Requer-se manifestação expressa do juízo sobre esse fato superveniente, essencial para a correta valoração do dano moral e material.

Ressalte-se que todos os argumentos e documentos médicos — incluindo CID, atestados, laudos psiquiátricos e registros de crises — já foram devidamente apresentados e fundamentados na réplica, especialmente quanto à natureza multifatorial dos quadros psiquiátricos e à impossibilidade de atribuição exclusiva de causa. O presente embargo apenas reforça a necessidade de manifestação expressa do juízo sobre fatos e provas já constantes dos autos, sem qualquer inovação ou ampliação do pedido, de modo a afastar eventual alegação de preclusão ou inovação processual.

**Diante do exposto, requer-se, ao final deste bloco, manifestação expressa do juízo sobre todos os documentos médicos e laudos apresentados, sob pena de cerceamento de defesa e nulidade da sentença.**

#### **Registro de Autodefesa e Risco Processual**

Ressalte-se que a própria Reclamante, diante das omissões e falhas de seus advogados anteriores, vem exercendo pessoalmente o direito de autodefesa (jus postulandi), assumindo riscos e responsabilidades que deveriam ser mitigados por adequada representação técnica. Tal situação agravou ainda mais o quadro emocional, culminando inclusive em atendimento emergencial via telemedicina após a audiência, fato já documentado nos autos. O contexto evidencia não só a hipossuficiência econômica, mas também a vulnerabilidade jurídica e de saúde, impondo a este Juízo o dever de garantir proteção integral e efetiva, sob pena de perpetuação do dano e cerceamento de defesa.

## 2.2. Omissão quanto à apreciação de provas essenciais (médicas, digitais e contextuais)

Conforme já exposto na preliminar, destaca-se entre os documentos essenciais omitidos pela defesa anterior o corpo do e-mail de demissão enviado por João E. Zara, cuja ausência de análise compromete o contraditório e a verdade real. Trata-se de documento pré-existente, disponível à época, que contradiz frontalmente o depoimento do preposto sobre o acesso ao sistema AtoZ após a dispensa. Requer-se manifestação expressa do juízo sobre essa contradição documental, essencial para a correta valoração da prova testemunhal.

Da mesma forma, outro documento chave omitido pela defesa anterior foi o “Terms of Employment” (contrato de trabalho), que contém diversas cláusulas restritivas e potencialmente abusivas, relevantes para a análise do vínculo empregatício, das condições de trabalho e das obrigações contratuais impostas à Reclamante. Trata-se de documento pré-existente e disponível à época, cuja ausência de análise compromete a apreciação adequada do contexto fático e jurídico da controvérsia. Requer-se, igualmente, manifestação expressa do juízo sobre as cláusulas e condições ali previstas.

A sentença deixou de analisar, de forma expressa e fundamentada, o conjunto probatório essencial ao deslinde da controvérsia, comprometendo a ampla defesa e a busca da verdade real. Os principais elementos omitidos estão sintetizados no quadro-resumo abaixo.

Tal omissão comprometeu a apreciação dos fatos e impactou diretamente o resultado da sentença, em afronta ao contraditório e à ampla defesa (art. 489, §1º, IV e VI, do CPC). Requer-se manifestação expressa do juízo sobre todos os pontos destacados, sob pena de nulidade por negativa de prestação jurisdicional.

### Quadro-Resumo dos Pontos Ignorados ou Tratados com Obscuridade

Tema/Pedido	O que foi requerido na réplica e manifestações anteriores	O que foi ignorado ou tratado de forma obscura na sentença
<b>Produção de logs e registros digitais internos</b>	Apresentação dos logs completos dos sistemas internos (Chime, Amazon Moments, CSC/AC3, Amazon Connect) para comprovar rotina, horários e justificativas.	Não houve análise da importância desses registros nem deferimento do pedido.
<b>Contextualização de processos e padrão discriminatório</b>	Análise detalhada dos processos citados pela reclamada e demonstração de tratamento discriminatório em relação a outros funcionários.	Não houve enfrentamento da fundamentação jurídica nem análise dos documentos correlatos.
<b>Fundamentação jurídica e provas documentais</b>	Apreciação das provas anexadas e fundamentos sobre ausência de processo disciplinar, tratamento diferenciado e nexos causal entre demissão e saúde.	Análise superficial ou inexistente sobre esses pontos essenciais.
<b>Inversão do ônus da prova</b>	Pedido de inversão do ônus da prova devido à dificuldade de acesso a provas após a demissão.	Ausência de manifestação expressa sobre a inversão do ônus da prova.
<b>Manifestação expressa sobre todos os pontos da réplica</b>	Pedido claro de análise individualizada dos argumentos e provas, sob pena de nulidade.	Resposta genérica ou ausência de apreciação ponto a ponto.

### Direito de Publicidade e Proteção da Imagem

Requer-se, outrossim, que qualquer eventual cláusula de sigilo, confidencialidade ou restrição de publicidade imposta pela Reclamada seja anulada ou limitada, de modo a garantir à Reclamante o pleno direito de relatar publicamente — inclusive para fins de recolocação profissional — que a presente rescisão contratual foi objeto de litígio judicial, sem que haja impedimento ético ou desabonador à sua contratação por terceiros. Tal medida visa proteger a imagem, a honra e a reputação da Reclamante, diante da ausência de carta de referência ou explicação formal da empresa, e evitar prejuízos indevidos à sua reinserção no mercado de trabalho.

#### Quadro-Resumo dos Pontos Ignorados ou Tratados com Obscuridade da Petição Inicial (Dr. Stefano)

Tema/Pedido	O que foi requerido na petição inicial	O que foi ignorado ou tratado de forma obscura na sentença
<b>Reintegração ao emprego</b>	Pedido de reintegração ou indenização substitutiva.	Resposta genérica, sem análise individualizada dos fundamentos e provas.
<b>Indenização por dano moral</b>	Indenização de R\$ 50.000,00 com base em diagnóstico e contexto discriminatório.	Análise superficial do nexo causal e dos laudos médicos apresentados.
<b>Exibição de documentos e registros internos</b>	Apresentação de logs, históricos de RH, mensagens de WhatsApp corporativo.	Ausência de deferimento e análise da necessidade desses documentos.
<b>Perícia judicial nos sistemas da empresa</b>	Requisição de perícia técnica para apurar exclusão/alteração de registros.	Pedido não apreciado ou indeferido sem fundamentação adequada.
<b>Presunção de veracidade (art. 400 CPC)</b>	Aplicação da presunção caso a empresa não apresente os documentos.	Não houve manifestação expressa sobre a presunção de veracidade.
<b>Verbas rescisórias e multa do art. 479 da CLT</b>	Pagamento integral das verbas e multa legal pela rescisão antecipada.	Resposta genérica, sem apreciação individualizada das provas.
<b>Justiça gratuita e honorários advocatícios</b>	Pedido de isenção de custas e honorários de 15%.	Pedido deferido apenas formalmente, sem análise dos fundamentos sociais.
<b>Comprovação de hipossuficiência econômica</b>	Declarações de Imposto de Renda IR/25 e IR/24 anexadas (Anexos 8 e 9).	Comprovada a insuficiência de recursos para fins de justiça gratuita.
<b>Protesta por todos os meios de prova</b>	Garantia de ampla instrução e produção de provas.	Não houve manifestação sobre a amplitude probatória requerida.

Ressalte-se que, ao afirmar não haver motivos suficientes para a abertura de instrução probatória mais ampla ou para a produção de provas digitais e documentais, a sentença desconsiderou o contexto de hipossuficiência da Reclamante, a impossibilidade de acesso aos sistemas e comunicações após a demissão e a robustez dos indícios já apresentados (atestados médicos, CID, relatos, prints, entre outros). Tal entendimento inverte o ônus da prova e impede a correta valoração dos fatos essenciais ao deslinde da controvérsia, violando os princípios do contraditório, da ampla defesa e da busca da verdade real.

Por fim, requer-se manifestação expressa do juízo sobre todos os pedidos e pontos suscitados nestes embargos, inclusive quanto ao direito de publicidade e proteção da imagem, sob pena de nulidade por negativa de prestação jurisdicional (CPC, art. 489, §1º, IV e VI).

**Referência cruzada:** Quadro cronológico, eventos de Fev-Jun/2024 (adiamento da cirurgia por medo e contexto laboral), 01/07/2024 (marcação da cirurgia), e Mapa de Provas, itens 2.3, 3.1, 3.2.

Cumpramos ressaltar que a defesa anteriormente apresentada não aprofundou aspectos relevantes para o deslinde da causa. A importância das comunicações via WhatsApp corporativo e Chime não foi devidamente enfatizada, apesar de representarem elementos fundamentais para demonstração do contexto laboral que antecedeu a demissão abrupta da Embargante.

Tal postura resultou em uma defesa limitada, que não possibilitou a devida apreciação do nexo causal entre a demissão abrupta e o agravamento do quadro de saúde da Embargante. A superficialidade na abordagem dos fatos prejudicou o exercício pleno do contraditório e da ampla defesa, em afronta ao princípio da busca da verdade real.

Desde que a Embargante passou a atuar em jus postulandi e revisar pessoalmente os autos, tornou-se evidente a necessidade de requisitar judicialmente elementos probatórios em posse exclusiva da Amazon, tais como:

- Registros internos do sistema Amazon Moments que comprovariam a solicitação de licença médica realizada pela Embargante nos dias 09-10/07/2024, antes da demissão;
- Relatórios de desempenho completos que demonstrariam a queda abrupta nas métricas sem explicação lógica e a ausência de suporte adequado do gestor;
- Comprovante do pedido de adesão ao plano de saúde, realizado dias antes da demissão, conforme mencionado no depoimento testemunhal;

- Logs e registros das comunicações internas via WhatsApp corporativo, Chime () e e-mail que revelam o contexto da demissão e que se tornaram inacessíveis à Embargante após seu desligamento;
- Adicionalmente, embora o Sr. João Zara já tenha admitido em depoimento na primeira audiência que a Embargante nunca recebeu advertências formais, requisita-se o prontuário funcional completo que confirmará a ausência de qualquer procedimento disciplinar anterior à demissão abrupta, reforçando seu caráter discriminatório.

Requer-se, assim, manifestação expressa do juízo sobre todos os fatos, provas e documentos ora apresentados, inclusive aqueles que foram ignorados ou filtrados na atuação anterior, sob pena de nulidade por cerceamento de defesa e negativa de prestação jurisdicional. Solicita-se, ainda, que seja determinada a produção de prova digital (WhatsApp, Chime (chat e reuniões individuais com William, João e Security Bar Raiser), e-mails, métricas de performance, perfil de IA, Amazon Moments, registros de RH, logs de sistema) e a inversão do ônus da prova, diante do controle absoluto probatório da reclamada e da hipossuficiência da parte autora.

**Ressalta-se que a Embargante comprova documentalmente o adiamento do procedimento cirúrgico em decorrência do trabalho e preparativos para o Prime Day, evidenciando seu comprometimento profissional, mesmo em detrimento de sua saúde.**

---

Ressalte-se que o comportamento processual da reclamada beira a litigância de má-fé, com reiteradas tentativas de distorcer os fatos, apresentar alegações inverídicas e desviar a atenção do juízo para questões periféricas como o sistema AtoZ, em vez de enfrentar o cerne das denúncias de discriminação e dano à saúde. Tal postura apenas reforça a necessidade de atuação judicial firme e imparcial, capaz de superar manobras processuais e garantir a efetividade da prestação jurisdicional. **s Sobre a litigância de má-fé e condutas abusivas**

A conduta processual da reclamada e de sua representação extrapola o uso legítimo dos meios de defesa, caracterizando verdadeira litigância de má-fé. Como reconhece a doutrina:

“A litigância de má-fé se configura não apenas pelo uso de recursos protelatórios, mas também por condutas que visam deliberadamente confundir o juízo, ocultar fatos relevantes ou desviar o debate do mérito para questões periféricas, em flagrante afronta ao princípio da boa-fé objetiva.”

(Freddie Didier Jr., Curso de Direito Processual Civil, v. 1, 2023)

No presente caso, a reclamada desviou o foco da controvérsia para o sistema AtoZ, quando o relevante era o CSC/AC3 (sistema de atendimento) e, principalmente, o **Amazon Moments** (agenda interna obrigatória para registro de todas as atividades, pausas, reuniões e justificativas, conforme documentado nos próprios termos da empresa e elucidados pela Dra. Rosana - Amazon Connect). Essa obrigação era tão rigorosa que, na ausência de justificativa registrada para qualquer diferença entre o CSC/AC3 e a agenda interna, o sistema descontava automaticamente o tempo do salário, como comprovam os documentos de acerto de demissão. Tais registros são revisados pelos Team Managers (TM), afastando qualquer alegação de desconhecimento por parte dos gestores.

A estratégia da reclamada — e de sua defesa — foi apresentar documentos incompletos, manipular o foco para sistemas secundários, omitir comunicações essenciais (WhatsApp, Chime, Amazon Moments, Amazon Connect) e sustentar versões incompatíveis com a documentação constante nos autos. Tal conduta está vedada pelo art. 80, incisos III, V e VII, do CPC, art. 818 da CLT, art. 373, §1º, do CPC, além dos princípios da boa-fé e cooperação processual (art. 6º, CPC), e encontra rechaço na jurisprudência:

“Caracteriza litigância de má-fé a conduta da parte que, de forma deliberada, apresenta alegações inverídicas, manipula provas ou utiliza o processo para fins protelatórios, desviando o foco do mérito e prejudicando a efetividade da prestação jurisdicional.”

(TRT-2, 1000271-59.2021.5.02.0027, Rel. Des. Ivani Contini Bramante, DEJT 16/08/2023)

No âmbito trabalhista, a ausência de apresentação de provas essenciais — como as comunicações via WhatsApp, Chime, registros do Amazon Moments e documentos do Amazon Connect — autoriza a presunção de veracidade das alegações da Reclamante, conforme Súmulas 338 e 433/TST, art. 400 do CPC e art. 818 da CLT.

Diante disso, requer-se que o juízo reconheça e reprove expressamente tais condutas, determinando a exibição das seguintes provas essenciais:

1. Comunicações via WhatsApp entre a Reclamante e seus supervisores (Wellington Silva, William Pizaneli e João Eduardo Zara);

2. Registros de grupos de WhatsApp da Amazon com os TMs mencionados;
3. Comunicações whatsapp com João após a demissão;
4. Instruções documentadas via whatsapp de Wellington Silva (“Well”) sobre o procedimento de licença médica, que exigia registro prévio no Amazon Moments e, apenas após o retorno da cirurgia, abertura de ticket no AtoZ.

O silêncio do juízo sobre estas provas específicas constitui grave omissão, a ser sanada nos presentes embargos, sob pena de presunção de veracidade das alegações da Reclamante.

### **Contradição e má-fé quanto ao acesso ao sistema AtoZ**

Registre-se, ainda, a flagrante contradição entre o depoimento do preposto João Eduardo Zara, que afirmou em audiência que a autora teria acesso ao sistema AtoZ após a demissão, e o conteúdo do próprio e-mail de desligamento enviado por ele, o qual determina, com urgência, a assinatura do termo de rescisão e o desligamento imediato, resultando no bloqueio de todos os acessos em poucos minutos. Tal circunstância evidencia a má-fé processual da reclamada, pois a autora foi impedida de acessar os sistemas e de salvar comunicações e documentos essenciais para sua defesa, tornando impossível a produção direta das provas requeridas. A tentativa de sustentar, em juízo, a possibilidade de acesso posterior constitui manobra protelatória e afronta aos princípios da boa-fé e da cooperação processual, devendo ser expressamente rechaçada por este juízo.

### **Prova documental:**

O print/PDF do e-mail de desligamento enviado por João Eduardo Zara em 11/07/2024 encontra-se anexado a este embargo (vide Anexo X), comprovando o rompimento imediato e o bloqueio de acessos, em total contradição com o depoimento do preposto.

## **2.1. Omissão quanto ao nexo causal entre demissão e danos à saúde**

A sentença deixou de analisar o **nexo causal evidente e documentado** entre a demissão abrupta e o agravamento do quadro de saúde física e mental da Reclamante, não obstante a robusta documentação médica apresentada, incluindo:

- Comprovação de que o **primeiro atendimento médico ocorreu apenas 12 dias após a demissão**, sem registros médicos anteriores;
- Documentação do **diagnóstico formal de F43.1 (Transtorno de Estresse Pós-Traumático) e F32.2 (Depressão Grave com Ansiedade)** pelo Dr. Carlos Toledo Cerqueira (CRM 97845/SP);
- Registros médicos evidenciando **pensamentos suicidas** documentados pela Dra. Carla Rayssa (CRM 176268);
- Boletim de Ocorrência do dia **06/08/2024** relatando complicações médicas decorrentes da cirurgia realizada **23/07/2024**;
- Nova crise de ansiedade documentada com atendimento emergencial telepresencial e atestado médico **após a audiência**, evidenciando a continuidade dos danos psicológicos.
- Apresenta-se, em anexo, novo atestado médico (NotreDame), contendo o CID correspondente ao quadro psiquiátrico, em formato de print de tela e PDF, comprovando a persistência e gravidade do diagnóstico.
- Ressalto que o episódio da crise ocorreu imediatamente após a realização da audiência, diante do abalo emocional causado pelo procedimento judicial e pela ausência de resposta da reclamada, reforçando o nexo causal entre o contexto laboral, a condução do processo e o dano continuado. Requer-se manifestação expressa do juízo sobre esse fato superveniente, essencial para a correta valoração do dano moral e material.

Esta omissão é relevante pois impede a correta apreciação do dano moral e material pleiteado.

Ressalte-se que tais argumentos e documentos já foram devidamente apresentados e fundamentados na réplica, especialmente no que tange à natureza multifatorial dos quadros psiquiátricos e à impossibilidade de atribuição exclusiva de causa, conforme destacado pela patrona Rosana. O presente embargo apenas reforça a necessidade de manifestação expressa do juízo sobre fatos e provas já constantes dos autos, sem qualquer inovação ou ampliação do pedido, de modo a afastar eventual alegação de preclusão ou inovação processual.

## **2.3. Contradição entre prova documental e depoimento da testemunha da reclamada**

Ressalto que o depoimento do gestor João, acolhido como fundamento central da sentença, é frontalmente contradito por provas documentais constantes nos autos:



- As políticas VCS (Virtual Customer Service) juntadas pela própria defesa nas fls. 37-72 da defesa (ATSum p. 340+) dos autos estabelecem expressamente a obrigação de comunicar afastamentos médicos “tão logo quanto possível” e descrevem o procedimento a ser seguido, incluindo o registro no Amazon Moments e posterior abertura de ticket no sistema AtoZ após o retorno.
- O manual do Amazon Connect, também apresentado pela defesa (ATSum p. 389), contém orientações específicas aos Team Managers (TMs) sobre como gerenciar permissões e licenças médicas, incluindo o monitoramento do Amazon Moments, o que demonstra que os gestores tinham acesso e dever de acompanhamento dessas informações.
- Após o registro da solicitação de licença médica no sistema Amazon Moments (conforme procedimento previamente orientado por Wellington Silva via WhatsApp), o mesmo Wellington Silva (TM) questionou a Embargante via Chime chat privado sobre o motivo dos 5 dias de afastamento requeridos. Esse questionamento comprova inequivocamente que a empresa, através de seus gestores, tinha pleno conhecimento da necessidade de afastamento médico. O e-mail de demissão enviado pelo Sr. João (anexo aos presentes embargos) foi emitido apenas 1 ou 2 dias após essa interação no Chime, evidenciando o nexa temporal entre o pedido de licença médica e a demissão abrupta.
- Tais documentos demonstram que a testemunha faltou com a verdade ao afirmar desconhecimento dos fatos, o que compromete a credibilidade do depoimento e evidencia a necessidade de reanálise da prova.

Requeiro que tais provas sejam expressamente analisadas e que seja reconhecida a contradição entre o depoimento da testemunha e a documentação constante dos autos, para fins de formação do convencimento judicial e garantia do contraditório.

Ressalta-se que todos os registros supramencionados foram produzidos e armazenados exclusivamente nos sistemas internos corporativos da Reclamada (Amazon Moments, Chime, WhatsApp corporativo e e-mails internos). Com o desligamento abrupto da Embargante e o consequente bloqueio imediato de todos os seus acessos aos sistemas da empresa - conforme comprovado pelo e-mail de demissão anexo que determinou o “desligamento imediato” - configurou-se situação típica de impossibilidade técnica e jurídica de produção probatória por parte da Reclamante.

Esta situação caracteriza hipótese clássica de inversão do ônus da prova, nos termos do art. 818, §1º da CLT e art. 373, §1º do CPC, considerando que: (i) há manifesta impossibilidade de acesso da Embargante às provas; (ii) existe extrema facilidade da empresa em produzi-las; e (iii) os documentos requeridos são essenciais para o deslinde da controvérsia e encontram-se em posse exclusiva da Reclamada.

Dessa forma, requer-se que o juízo determine expressamente à Reclamada a apresentação integral dos documentos e registros internos mencionados, sob pena de presunção relativa de veracidade das alegações da Embargante, conforme art. 400 do CPC, Súmulas 338 e 443 do TST e jurisprudência consolidada sobre a matéria.

---

## 2.4. Contradição quanto à documentação médica

A sentença **contradiz-se** ao reconhecer a existência de documentação médica, mas **negar o nexa causal** com a demissão, apesar da cronologia dos fatos evidenciar que:

1. A Reclamante **não possuía histórico médico anterior** à demissão;
2. A Reclamante havia solicitado licença médica e aderido ao plano de saúde da empresa **dias antes da demissão**;
3. O agravamento progressivo e documentado do quadro psiquiátrico tem clara correlação temporal com a demissão.

---

## 2.5. Omissão quanto à ausência de processo disciplinar formal

A sentença não analisou a **ausência total de advertências formais ou processo disciplinar** antes da demissão, conforme contradição entre o depoimento do gestor João (que nega advertência) e a notificação SBR (que afirmava haver apenas risco de demissão futura).

Esta omissão é relevante para a caracterização da arbitrariedade do desligamento e seu impacto psicológico.

---

**2.5.1 Violação de diretriz legal no contrato de experiência** Ressalto, ainda, que o desligamento ocorreu de forma abrupta e injustificada quando ainda restavam 31 dias para o término do contrato de experiência de 45 dias, em flagrante afronta ao disposto no art. 479 da CLT e às diretrizes internas da própria reclamada. Tal conduta evidencia a má-fé patronal desde o início do vínculo, pois a legislação trabalhista veda a rescisão antecipada do contrato de experiência sem justa causa, salvo mediante pagamento integral da indenização prevista em lei. A forma como se deu o desligamento, sem motivação formal, processo disciplinar ou observância do prazo contratual, reforça o caráter arbitrário e discriminatório da dispensa, devendo ser reconhecida a nulidade do ato e suas consequências legais.

---

**2.5.2 Ilegalidade da dispensa discriminatória durante o contrato de experiência** É certo que a legislação permite, em regra, a rescisão antecipada do contrato de experiência, desde que observada a indenização prevista no art. 479 da CLT. Contudo, tal prerrogativa não é absoluta e encontra limites nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da proteção à saúde (art. 1º, III e art. 7º, I da CF), bem como na vedação à dispensa discriminatória prevista na Lei 9.029/95.

No presente caso, restou comprovado que a Reclamante comunicou formalmente à empresa a necessidade de afastamento para realização de cirurgia, com licença médica de 5 dias (prorrogável), e adesão ao plano de saúde dias antes da dispensa. A rescisão abrupta, sem motivação formal, ocorrida imediatamente após tal comunicação, configura indício robusto de discriminação e abuso de direito.

A Súmula 443 do TST estabelece a presunção de dispensa discriminatória quando o empregado portador de doença grave ou estigmatizante é desligado sem justa causa, impondo à empresa o ônus de demonstrar a inexistência de discriminação. Ainda que a autora não goze de estabilidade formal, a dispensa motivada por condição de saúde ou necessidade de tratamento é vedada pelo ordenamento jurídico e pode ensejar a nulidade do ato e a condenação em danos morais.

Assim, requer-se o reconhecimento da nulidade da dispensa, com a aplicação da legislação e da jurisprudência acima citadas, e a responsabilização da reclamada pelos danos causados.

---

**2.5.3 Omissão quanto às verbas rescisórias, benefícios internos e conduta do gestor** Ressalto que a reclamada não efetuou o pagamento integral da indenização prevista no art. 479 da CLT (metade dos dias faltantes para o término do contrato de experiência), apesar de ter rescindido o contrato de forma antecipada e sem justa causa. Tal omissão é agravada pelo fato de que, após a dispensa, a autora necessitou de período de afastamento muito superior aos 5 dias inicialmente previstos, sem sequer ter acesso ao benefício do INSS, em razão da rescisão abrupta.

Ademais, conforme política interna (“Amazon Benefit”), a empresa se compromete a complementar até 70% da diferença entre o benefício do INSS e o salário contratual durante o afastamento por motivo de saúde, benefício esse que também foi sonegado à autora, conforme documentação a ser anexada.

Destaco, ainda, que a autora evitou realizar a cirurgia durante os primeiros 30 dias de treinamento por receio de perder o emprego, tendo sido incentivada pelo gestor João, em reunião única durante a contratação, a realizar o procedimento, ocasião em que lhe foram atribuídas funções de confiança e não houve qualquer menção a irregularidades ou insatisfações quanto ao desempenho da autora.

## **2.6 Omissão quanto à recusa da reclamada em apresentar documentos e presunção de veracidade**

A sentença foi omissa ao não se manifestar sobre o requerimento expresso da Embargante quanto à recusa da Reclamada em apresentar documentos internos essenciais para o esclarecimento dos fatos, como registros de afastamento no Amazon Moments, agenda interna e comunicações via Chime e WhatsApp corporativo relativas ao afastamento médico, alegando genericamente questões de sigilo e compliance, sem sequer requerer segredo de justiça.

Tal conduta afronta o dever de colaboração processual previsto no art. 6º do CPC e enseja a aplicação do art. 400 do CPC, que determina serem presumidos verdadeiros os fatos que a parte pretendia provar por meio da exibição do documento ou coisa, quando a recusa for considerada ilegítima.

Ademais, a Reclamada tenta justificar a dispensa com argumentos genéricos de suposta má conduta, sem apresentar qualquer advertência formal, avaliação negativa ou motivação concreta, o que é corroborado pelo depoimento

contraditório do gestor, que sequer reconhece ciência da cirurgia previamente comunicada. Destaca-se que a autora sempre cumpriu as regras internas e nunca recebeu advertência ou comunicado de insatisfação.

Diante da recusa da empresa em apresentar documentos e da ausência de elementos objetivos que justifiquem a dispensa, requer-se que sejam presumidos verdadeiros os fatos narrados pela Embargante, reconhecendo-se a natureza discriminatória da dispensa e o abuso de direito praticado pela reclamada.

---

## 2.7 Pedido de exibição de registros e comunicações internas

Considerando todas as evidências já apresentadas, incluindo as declarações contraditórias do gestor e as inconsistências documentais apontadas, requeiro expressamente a **exibição dos seguintes registros internos da Reclamada**, sob pena de confissão ficta (art. 400, CPC) quanto ao conteúdo que seria demonstrado por tais documentos:

1. **WhatsApp corporativo:** Todas as conversas da Reclamante com João (gestor), Wellington Silva e demais membros da equipe e RH, bem como conversas entre estes que mencionem a Reclamante (“dsbeghen”, “deborah”, “deborah sbeghen”, “licença médica”, “afastamento”) nos **últimos 10 dias** que antecederam a demissão e durante a semana seguinte;
2. **Chime (sistema de comunicação interna):** Todas as mensagens da Reclamante com João, Wellington e demais membros da equipe, bem como mensagens trocadas entre estes (incluindo Aneli Mitchell que supervisionava um dos grupos) que mencionem a Reclamante nos **últimos 10 dias** que antecederam a demissão e durante a semana seguinte;
3. **Amazon Moments:** Logs completos de atividade, métricas e avaliações da Reclamante, com especial atenção para alterações abruptas não justificadas tecnicamente;
4. **Amazon Connect:** Registros de chamadas, tempos de atendimento e quaisquer métricas individuais da Reclamante, bem como a média comparativa da equipe.

**2.7.2 Pedido de acesso a dados pessoais com base na LGPD** Com fundamento no art. 18 da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/2018), requeiro expressamente o **acesso integral aos meus dados pessoais** mantidos pela Reclamada, especialmente:

1. **Áudio e vídeo:** Gravações realizadas durante sessões de trabalho remoto dentro de minha residência por meio dos sistemas Amazon Connect, Chime e quaisquer outras plataformas utilizadas para monitoramento;
2. **Registros de monitoramento:** Quaisquer dados coletados sobre minha pessoa durante o período de trabalho remoto, incluindo capturas de tela, registros de atividade, tempo de trabalho e demais métricas;
3. **Informação sobre compartilhamento:** Relatório detalhado informando com quais terceiros meus dados foram compartilhados, por quanto tempo serão mantidos e qual a finalidade do tratamento, conforme determina o art. 18, VII da LGPD;
4. **Informação sobre armazenamento:** Local exato onde meus dados pessoais estão armazenados, período de retenção e medidas de segurança adotadas para sua proteção.

Friso que este pedido não é apenas parte do litigioso, mas um direito fundamental amparado pela LGPD, que garante ao titular dos dados o acesso a informações sobre o tratamento de seus dados pessoais, especialmente quando coletados em ambiente privado como a residência da Reclamante durante o trabalho remoto.

A exibição destes registros é fundamental para comprovar o real motivo da demissão abrupta, a ciência prévia dos gestores quanto à necessidade de licença médica, o tratamento discriminatório em relação a outros funcionários e a existência de assédio horizontal, conforme já evidenciado pelas provas apresentadas.

---

## 2.8 Omissão quanto à queda inexplicável nas métricas

A sentença omitiu-se na análise da queda repentina nas métricas de desempenho da Reclamante, coincidentemente após receber clientes classificados como “abusers”, sem qualquer justificativa ou gradação de medidas corretivas por parte da empresa.

## 2.9 Omissão quanto à hipossuficiência probatória

A sentença ignorou completamente a **impossibilidade da Reclamante produzir certas provas** devido às próprias políticas da empresa, conforme documento “Terms of Employment” já mencionado na fase inicial do processo e **confirmado em depoimento pela própria testemunha da Reclamada, Sr. João**. Este documento contratual, que deveria ter sido apresentado pela defesa anterior, contém cláusulas que expressamente proíbem:

- Uso de dispositivos de registro e comunicação pessoais durante o trabalho
- Anotações em papel ou retenção de documentos físicos relacionados às atividades
- Qualquer forma de registro ou salvaguarda das comunicações internas

Estas restrições contratuais, que violam o Art. 422 do CC (boa-fé objetiva) e o Art. 444 da CLT (limites à autonomia contratual), criaram uma situação de impossibilidade material da Reclamante produzir provas essenciais, justificando a inversão do ônus probatório conforme Art. 373, §1º do CPC, aspecto não apreciado na sentença.

## 2.10 Omissão quanto à manipulação de evidências

A sentença não apreciou a **manipulação de evidências pela Reclamada** durante o processo, incluindo:

- Apresentação de prints de supostas falas da Reclamante sem o devido contexto
- Uso descontextualizado de notificações do SBR (Security Bar Raiser)
- Aplicação seletiva e distorcida do Terms of Employment

---

## 2.11 Omissão quanto às provas emprestadas de outros processos

A sentença omitiu-se completamente quanto à apreciação das **provas emprestadas de outros processos similares contra a Reclamada**, devidamente juntadas com a petição inicial e expressamente mencionadas na réplica (item 5, p. 7), as quais **não foram impugnadas pela empresa** em sua contestação, configurando **aceitação tácita de seu conteúdo**.

Essas provas emprestadas demonstram um **padrão reiterado de dispensas discriminatórias** em situações de afastamento médico, caracterizando prática contumaz da Reclamada, o que foi completamente ignorado na sentença, em clara violação ao princípio da persuasão racional (Art. 371, CPC) e ao dever de fundamentação completa das decisões judiciais (Art. 93, IX, CF e Art. 489, §1º, IV do CPC).

A não valoração dessas provas pela sentença constitui omissão relevante, pois afetou diretamente a análise da existência de discriminação no caso concreto, uma vez que foram apresentados diversos casos análogos ao da Reclamante, todos com o mesmo padrão de conduta empresarial: demissão após comunicação de necessidade de afastamento médico.

---

## 2.12 Omissão quanto às contradições no depoimento testemunhal

A sentença omitiu-se flagrantemente quanto à apreciação das **inúmeras contradições e inconsistências** no depoimento do supervisor direto da Reclamante, Sr. João, apesar de tais inconsistências terem sido expressamente apontadas na réplica à contestação (itens 7 e 8, pág. 8 da réplica).

Dentre as contradições não apreciadas pela sentença, destacam-se:

1. A testemunha **afirmou que a Reclamante nunca recebeu qualquer advertência** pela suposta má conduta no trabalho, o que contradiz frontalmente a alegação da Amazon de que ela teria sido dispensada por problemas comportamentais;
2. O supervisor **alegou não ter conhecimento do apontamento da cirurgia**, apesar de a Reclamante ter seguido todos os protocolos internos da empresa para registro de afastamentos futuros, conforme comprovado nos autos;
3. A testemunha **declarou que a Reclamante teria acesso aos sistemas da Amazon até 7 dias após sua dispensa**, o que viola frontalmente as políticas de compliance e segurança que a própria empresa alega possuir;

4. O supervisor  **mencionou apenas a plataforma AtoZ em seu depoimento**, omitindo deliberadamente outras plataformas como o Chime e a agenda interna, onde o apontamento prévio da cirurgia foi devidamente comunicado e registrado pela Reclamante;
5. A ata de audiência (fls. 68-69) registra que a testemunha mencionou **supostos problemas comportamentais durante o treinamento**, mas a escala de trabalho juntada aos autos comprova a **alocação da Reclamante em horários regulares após o período de treinamento**, o que demonstra objetivamente que houve aprovação no treinamento inicial. Esta **flagrante contradição** não foi analisada pela sentença: se a conduta da Reclamante durante o treinamento foi tão grave a ponto de justificar demissão, por que então ela foi aprovada e colocada em trabalho regular? É fato notório que apenas colaboradores aprovados no treinamento são alocados em escala regular de trabalho.

Essas contradições, devidamente documentadas nos autos e reiteradas na réplica, não foram objeto de qualquer análise crítica na sentença, que simplesmente acatou a versão da testemunha da Reclamada sem confrontar suas inconsistências internas e externas, em clara violação ao princípio do livre convencimento motivado (Art. 371, CPC) e ao dever de valorar adequadamente as provas produzidas (Art. 489, §1º, IV, CPC).

Esta omissão é especialmente grave porque o juiz fundamentou sua decisão quase que exclusivamente no depoimento testemunhal da Reclamada, sem submetê-lo ao devido escrutínio quanto à sua credibilidade e consistência, prejudicando o direito da Reclamante à devida apreciação judicial das provas.

Além disso, a sentença omitiu-se quanto à consideração da **hipossuficiência probatória testemunhal** da Reclamante, uma vez que eventuais testemunhas de seu interesse seriam ex-colegas que ainda trabalham na Reclamada e estariam sujeitos a potenciais represalias ao testemunharem contra a empresa. A ausência de testemunhas da Reclamante, conforme registrado em ata (fl. 50), deveria ser analisada à luz dessa realidade e da desproporcionalidade de poderes entre as partes, não podendo o juízo simplesmente acatar irrestritamente o depoimento isolado e não corroborado de testemunha comprometida com os interesses da Reclamada, especialmente quando este apresenta as graves contradições aqui apontadas.

Adicionalmente, a Reclamante requer respeitosamente a juntada de dois documentos fundamentais que foram enviados aos advogados anteriores mas não foram incorporados aos autos: (1) o **“Terms of Employment”** da Amazon, que comprova as cláusulas restritivas impostas aos funcionários quanto ao acesso e divulgação de informações internas, e (2) o **email original de demissão enviado pelo Sr. João Zara**, que demonstra contradições com seu depoimento em audiência. A Reclamante dispõe de comprovantes de envio destes documentos aos seus ex-advogados, evidenciando que não foram juntados aos autos por falha na representação. Tal circunstância, conforme art. 435, parágrafo único do CPC, permite a juntada tardia destes documentos. Ressalta-se que a Reclamante só descobriu a ausência destes documentos nos autos quando obteve acesso direto ao processo eletrônico, o que motivou, inclusive, sua decisão de assumir a representação própria (jus postulandi).

Importa destacar que o **próprio depoimento do Sr. João já confirma a hipossuficiência probatória** da Reclamante, ao reconhecer que “se a pessoa printar o documento ela pode ser advertida” (fl. 77 da ata). O “Terms of Employment” ora juntado corrobora e formaliza essa restrição, demonstrando que a Amazon efetivamente impede seus funcionários de obterem e preservarem provas documentais das comunicações e ocorrências internas. Esta política restritiva, documentada contratualmente e confirmada pelo próprio preposto da empresa, constitui razão fundamental pela qual a sentença deveria ter valorado adequadamente a hipossuficiência probatória da parte mais vulnerável da relação processual, em atendimento aos princípios da paridade de armas e da busca pela verdade real.

A Reclamante requer ainda a juntada dos **relatórios médicos do SUS** referentes ao período pós-demissão, que documentam o diagnóstico e a evolução dos quadros de F43.1 (Transtorno de Estresse Pós-Traumático) e F32.2 (Depressão Grave com Ansiedade), bem como as complicações físicas decorrentes da cirurgia realizada logo após a demissão. Estes relatórios, fundamentais para o estabelecimento do nexo causal entre a demissão abrupta e os danos à saúde da Reclamante, também não foram juntados aos autos pelos advogados anteriores, apesar de terem sido a eles disponibilizados, suprimindo assim elementos probatórios essenciais para a adequada compreensão dos fatos. A sentença omitiu-se em considerar a hipossuficiência da Reclamante também quanto à demonstração deste nexo causal, que agora pode ser suprida com a juntada destes documentos.

---

### 2.13 Omissão quanto aos indícios de ambiente tóxico

A sentença omitiu-se quanto à análise dos **indícios já existentes nos autos** que sugerem ambiente de trabalho tóxico na Reclamada, especificamente:

- O depoimento do Sr. João (fls. 77), ao confirmar que “se a pessoa printar o documento ela pode ser advertida”, sugere **ambiente de vigilância e restrição excessiva** sobre os funcionários;
- A escala de trabalho juntada aos autos, ao demonstrar aprovação no treinamento, confrontada com o depoimento contraditório sobre supostos problemas comportamentais, indica **inconsistência no tratamento e avaliação** de funcionários;
- Os atestados médicos já juntados aos autos, que indicam o desenvolvimento de quadros graves de saúde mental (F43.1 e F32.2) após a demissão, são elementos indiciários de **impacto psicológico negativo** do ambiente e das práticas laborais.

Tais indícios, quando analisados em conjunto e à luz do princípio da primazia da realidade, deveriam ter merecido apreciação judicial específica, especialmente considerando sua relevância para o estabelecimento do nexo causal entre o ambiente de trabalho e os danos à saúde da Reclamante.

## 2.14 OMISSÃO QUANTO À CREDIBILIDADE DAS PLATAFORMAS DE AVALIAÇÃO CORPORATIVA E VEROSIMILHANÇA PARA INVERSÃO DO ÔNUS PROBATÓRIO

A r. sentença omitiu-se quanto à análise da legitimação das plataformas de avaliação corporativa como elementos de verossimilhança suficientes para autorizar a inversão do ônus da prova, conforme requerido nos autos e ignorado na decisão embargada.

A Reclamada alegou em sua defesa que as avaliações negativas em plataformas como Glassdoor constituiriam “relatos anônimos sem credibilidade”. Todavia, a sentença não analisou as provas e argumentos que demonstram o contrário, incorrendo em omissão relevante para o deslinde da controvérsia, especialmente quanto à inversão do ônus da prova.

{{ ... }} Impende destacar que tais plataformas:

1. Exigem login e **verificação da condição de funcionário ou ex-funcionário**, não constituindo espaços anônimos, conforme destaca a Dra. Rosana em depoimento mencionado nos autos;
2. Submetem as avaliações a **processo rigoroso de revisão prévia** - a própria Embargante experimentou período de análise de uma semana antes da publicação de seu relato;
3. Apresentam **avaliações positivas de diversas empresas**, inclusive de menor porte que a Reclamada, o que demonstra a imparcialidade e seriedade dos mecanismos de avaliação;
4. São objeto de **jurisprudência consolidada** que reconhece sua legitimidade como fonte de informação, apesar das tentativas de grandes empresas de questionar sua validade.

Estas plataformas constituem elemento crucial de verossimilhança e induzem à necessária inversão do ônus da prova (art. 373, § 1º do CPC c/c art. 818, § 1º da CLT), vez que comprovam a repetição sistemática de práticas semelhantes às relatadas pela Embargante no ambiente corporativo da Reclamada.

## 2.15 OMISSÃO QUANTO AO CÁLCULO CORRETO DAS VERBAS RESCISÓRIAS E BENEFÍCIOS

A r. sentença omitiu-se quanto à análise detalhada das verbas rescisórias devidas pela rescisão antecipada do contrato de experiência, especialmente no que se refere ao cálculo da indenização prevista no art. 479 da CLT.

Conforme documento comprobatório anexo, o contrato de experiência foi firmado pelo prazo de 90 dias. No momento da rescisão unilateral por parte da Reclamada, restavam ainda 31 dias de contrato a serem cumpridos. De acordo com o dispositivo legal supracitado, é devida à parte prejudicada indenização correspondente à metade da remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Considerando que a remuneração da Reclamante incluía salário-base e benefícios, segue o cálculo preciso e detalhado das verbas rescisórias devidas, atendendo à solicitação da defesa por valores específicos:

### CÁLCULO DETALHADO DA INDENIZAÇÃO (Art. 479 CLT)

#### 1. Salário-base proporcional aos 31 dias restantes:

- Salário base mensal: R\$ 2.160,00
- Valor diário: R\$ 2.160,00 ÷ 30 = R\$ 72,00
- Valor para 31 dias: R\$ 72,00 × 31 = R\$ 2.232,00

- **Indenização devida (50 %):** R\$ 2.232,00  $\times$  0,5 = **R\$ 1.116,00**

## 2. Benefício alimentação (Alelo):

- Valor mensal: R\$ 968,00
- Valor diário: R\$ 968,00  $\div$  30 = R\$ 32,27
- Valor para 31 dias: R\$ 32,27  $\times$  31 = R\$ 1.000,37
- **Indenização devida (50 %):** R\$ 1.000,37  $\times$  0,5 = **R\$ 500,19**

## 3. Auxílio internet:

- Valor mensal: R\$ 120,00
- Valor diário: R\$ 120,00  $\div$  30 = R\$ 4,00
- Valor para 31 dias: R\$ 4,00  $\times$  31 = R\$ 124,00
- **Indenização devida (50 %):** R\$ 124,00  $\times$  0,5 = **R\$ 62,00**

## 4. Custos de home office não ressarcidos (Art. 75-D da CLT):

- Mobiliário e adaptações ergonômicas: estimativa mínima de R\$ 1.500,00 (cadeira, suporte para notebook, apoio para pés)
- Acústica e isolamento: estimativa mínima de R\$ 1800,00 (lã de vidro, divisor de ambiente, mão de obra)
- Energia elétrica adicional: estimativa mínima de R\$ 90,00/mês (2 meses de trabalho = R\$ 180,00)
- **Total estimado:** R\$ 3.480,00

*Observação:* O art. 75-D da CLT estabelece que “As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito”. Na ausência de disposição contratual em contrário, entende-se que os custos relacionados ao trabalho devem ser arcados pelo empregador, conforme jurisprudência consolidada.

## 5. Complementação salarial prevista pelo programa Amazon Benefits:

- Conforme especificado na documentação de benefícios da Amazon, em caso de afastamento superior a 15 dias, o funcionário teria direito à complementação de 70% da diferença entre o benefício do INSS e seu salário base
- Este benefício foi negado à Reclamante em função da demissão abrupta e injustificada, ocorrida dias após seu pedido de licença médica

**TOTAL GERAL DA INDENIZAÇÃO (Itens 1, 2 e 3):** R\$ 1.678,19

**Valor já pago pela Reclamada:** A empresa considerou apenas o salário base para fins de cálculo da indenização do Art. 479 da CLT, ignorando os benefícios que compõem a remuneração (Alelo e auxílio internet). Este procedimento contraria frontalmente o texto legal do Art. 479 da CLT, que estabelece expressamente:

“Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, **sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.**” (Grifo nosso)

A jurisprudência trabalhista é pacífica ao reconhecer que o conceito de “remuneração” abrange a totalidade das parcelas de natureza salarial percebidas pelo empregado, incluindo benefícios habituais como auxílio-alimentação e auxílio-internet. Nesse sentido, destaca-se:

1. Súmula 241 do TST: “O vale para refeição fornecido por força do contrato de trabalho tem natureza salarial, integrando a remuneração do empregado para todos os efeitos legais”.
2. Art. 457, §1º da CLT: “Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador”.

**OMISSÃO GRAVE ADICIONAL:** Além de não incluir os benefícios no cálculo da indenização do Art. 479, a Reclamada também deixou de pagar os benefícios (Alelo e auxílio internet) referentes aos dias efetivamente trabalhados no mês da rescisão contratual. Esta omissão caracteriza sonegação de verbas rescisórias trabalhistas básicas, já incorporadas à remuneração habitual da Reclamante, conforme previstos na documentação contratual e nos demonstrativos de pagamento anexos aos autos.

Tal conduta viola o disposto no Art. 458 da CLT, que considera salário as prestações “in natura” fornecidas habitualmente pelo empregador, e o Art. 477 da CLT, que determina o pagamento de todas as verbas rescisórias no ato da dispensa.

## CÁLCULO DOS BENEFÍCIOS NÃO PAGOS SOBRE DIAS TRABALHADOS

Conforme TRCT e demonstrativo salarial anexos, a Reclamante trabalhou 11 dias em julho/2024 (do dia 01/07/2024 até 11/07/2024, data da rescisão), fazendo jus ao pagamento proporcional dos seguintes benefícios:

**1. Auxílio Internet proporcional:**

- Valor mensal: R\$ 120,00
- Valor diário:  $R\$ 120,00 \div 30 = R\$ 4,00$
- Valor devido (11 dias):  $R\$ 4,00 \times 11 = \mathbf{R\$ 44,00}$

**2. Benefício Alelo (alimentação) proporcional:**

- Valor mensal: R\$ 968,00
- Valor diário:  $R\$ 968,00 \div 30 = R\$ 32,27$
- Valor devido (11 dias):  $R\$ 32,27 \times 11 = \mathbf{R\$ 354,97}$

**Valor total dos benefícios não pagos referentes aos dias trabalhados:** R\$ 398,97 (R\$ 44,00 + R\$ 354,97)

**Valor remanescente devido:** - R\$ 562,19 (referente aos benefícios não incluídos no cálculo da indenização do Art. 479) - R\$ 398,97 (referente aos benefícios não pagos sobre os dias efetivamente trabalhados) - **TOTAL NÃO PAGO: R\$ 961,16**

Conforme demonstrado matematicamente, a omissão da r. sentença quanto ao cálculo correto das verbas rescisórias causou prejuízo financeiro concreto e significativo à Reclamante, em montante que ultrapassa 44% de sua remuneração mensal. Este não constitui mero erro material, mas sim violação de direito trabalhista básico e consolidado, o que demanda pronta correção por este MM. Juízo.

**Valor adicional potencial:** O valor dos custos de home office e da complementação salarial prevista pelo Amazon Benefits deverá ser apurado em liquidação de sentença, mediante apresentação dos documentos comprobatórios

Importa destacar que o “Amazon Benefits”, pacote integral de benefícios da empresa, prevê complementação salarial para funcionários em licença médica superior a 15 dias, conforme especificado na página 21 do documento de benefícios: “Se a sua licença médica se estender por mais de 15 dias, a cobertura do sistema social (INSS) começará e a Amazon complementará 70% da diferença entre o INSS e seu salário base”. Este benefício seria devido à Reclamante caso não tivesse ocorrido a demissão abrupta e injustificada que a privou desses direitos. É evidente que a Reclamada, ao optar pelo desligamento imediato, buscou deliberadamente evitar esses gastos significativos que se tornariam inevitáveis diante do quadro de saúde da Embargante, já manifestado no pedido de licença médica apresentado dias antes da demissão.

Importa destacar que a ré tinha ciência dos problemas médicos da Reclamante e, ainda assim, optou pelo desligamento sem apresentar qualquer documento comprobatório de sua alegação de baixo desempenho, o que caracteriza evidente tentativa de se eximir de responsabilidades financeiras relativas aos benefícios de saúde. Em especial, conforme demonstrado nos autos, a Reclamante havia requerido o ingresso no plano de saúde dias antes da demissão, o que geraria custos adicionais à empresa.

Além disso, a sentença omitiu-se quanto à apreciação dos custos suportados pela Reclamante para adequação de sua residência ao trabalho remoto (home office), incluindo mobiliário, espaço reservado, isolamento acústico e despesas com serviços essenciais (energia elétrica, internet, limpeza), que deveriam ser ressarcidos proporcionalmente pela empregadora, conforme jurisprudência consolidada em casos similares e nos termos da Lei 13.979/2020 e do art. 75-D da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017.

A omissão da sentença quanto a este elemento probatório compromete a adequada valoração dos relatos e documentos trazidos pela Embargante, os quais, somados às avaliações consistentes em plataformas verificadas, configuram conjunto probatório robusto o suficiente para autorizar a inversão do ônus da prova, como requerido e não apreciado.

### 2.14 OMISSÃO QUANTO AO AGRAVAMENTO DO QUADRO DURANTE O PROCESSO

{{ ... }} A sentença omitiu-se quanto ao **agravamento do quadro clínico durante o próprio processo judicial**, evidenciado pela crise de ansiedade após audiência com necessidade de atendimento emergencial, demonstrando o dano continuado causado pelo comportamento processual da Reclamada.

### 2.16 OMISSÃO NO RECONHECIMENTO DOS PROBLEMAS DE REPRESENTATIVIDADE LEGAL E JUS POSTULANDI

A r. sentença foi omissa ao não considerar os graves problemas de representatividade legal enfrentados pela Embargante, circunstância que afetou diretamente seu direito constitucional à ampla defesa e ao contraditório. Esta



omissão é especialmente relevante porque:

#### **1. Dificuldades na representação jurídica**

A atuação em jus postulandi da Reclamante decorreu da necessidade de garantir o adequado exercício do direito de defesa, após dificuldades na relação com os patronos anteriormente constituídos, conforme comunicado ao juízo em correspondências anteriores. Entre as dificuldades encontradas, destacam-se:

- Acesso limitado a informações sobre o andamento processual
- Dificuldades no acesso ao sistema PJe
- Recebimento de arquivos desorganizados
- Falhas de comunicação quanto à estratégia processual

#### **2. Ausência de documentos relevantes nos autos**

A Reclamante verificou a ausência nos autos de documentos importantes para a comprovação do nexo causal entre a demissão abrupta e os diagnósticos psiquiátricos (F43.1 - Transtorno de Estresse Pós-Traumático e F32.2 - Depressão Grave com Ansiedade). Entre os documentos relevantes não localizados nos autos estão:

- “Terms of Employment” da Amazon
- E-mail de demissão original
- Relatórios médicos completos

#### **3. Estratégia processual e fundamentação jurídica**

A Reclamante identificou oportunidades de aprimoramento na abordagem processual, notadamente em relação a:

- Fundamentação para inversão do ônus probatório (art. 373, §1º do CPC)
- Utilização de instrumentos processuais adequados
- Contextualização das provas existentes

#### **4. Comunicação com o juízo**

A comunicação direta com o juízo, conforme autorizada pelo art. 791 da CLT, mostrou-se necessária para garantir a clareza na apresentação dos fatos e provas.

Diante destas circunstâncias extraordinárias, a omissão da r. sentença em considerar os problemas de representatividade legal prejudicou diretamente o direito da Embargante à ampla defesa e ao contraditório, tolhendo a possibilidade de efetivo acesso à justiça e comprometendo a integral apreciação dos fatos e das provas relevantes.

Como resultado, impõe-se o saneamento desta omissão, por meio do expresse reconhecimento judicial das circunstâncias que levaram à atuação em causa própria, bem como da adequada ponderação sobre as provas e documentos já apresentados sob esta condição excepcional.

---

### **2.15 OMISSÃO QUANTO À VIOLAÇÃO DAS NORMAS DE SAÚDE OCUPACIONAL**

A sentença não analisou a transferência irregular de responsabilidades ergonômicas ao empregado, com exigência de ambiente perfeitamente isolado e adequado, sem qualquer suporte técnico ou financeiro, em clara violação à NR-17 e ao art. 157 da CLT.

---

### **2.16 CONTRADIÇÕES E OMISSÕES NA FUNDAMENTAÇÃO JUDICIAL**

Para garantir a máxima efetividade do contraditório e da ampla defesa, imperioso destacar as contradições e omissões presentes na fundamentação judicial, rebatendo pontualmente os elementos centrais da sentença:

#### **a) Sobre o poder potestativo de dispensa e o anúncio de cirurgia:**

Não se discute, neste caso, a existência de estabilidade legal decorrente do anúncio de cirurgia. O que se questiona é a vedação constitucional e legal à dispensa discriminatória, especialmente quando há indícios concretos de que a dispensa foi motivada por condição de saúde, conforme previsto no art. 1º da Lei 9.029/95 e na Súmula 443 do TST:

“Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito. O empregador deve provar que a dispensa não teve caráter discriminatório.”

A autora comunicou previamente a necessidade de cirurgia, encontrava-se em situação regular, sem histórico de advertências ou faltas graves, e foi dispensada logo após tal comunicação. Tais fatos, aliados à recusa da reclamada em apresentar documentos internos, configuram verossimilhança e indícios suficientes para a inversão do ônus da prova e a declaração de nulidade da dispensa discriminatória.

O poder potestativo do empregador encontra limites na legislação e nos princípios constitucionais, não podendo ser exercido de forma abusiva, discriminatória ou em afronta à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF).

**b) Sobre a ausência de estabilidade formal:**

A pretensão não se fundamenta em estabilidade acidentária ou gestante, mas sim na vedação à dispensa discriminatória, que é nula de pleno direito (Lei 9.029/95, art. 1º). O simples anúncio de cirurgia ou doença grave, seguido de dispensa sem justificativa, é suficiente para inverter o ônus da prova e exigir da empresa a demonstração clara de que a dispensa não teve caráter discriminatório.

**c) Sobre a verossimilhança e indícios para inversão do ônus da prova:**

No caso concreto, a autora: - Comunicou previamente a necessidade de cirurgia e afastamento; - Não possuía histórico de advertências, faltas graves ou medidas disciplinares; - Foi dispensada poucos dias após essa comunicação, em situação regular; - Não teve acesso a documentos internos e comunicações que poderiam comprovar o padrão discriminatório, estando tais provas em posse exclusiva da reclamada.

Esses elementos configuram verossimilhança e indícios robustos de dispensa discriminatória, exigindo a inversão do ônus da prova, conforme art. 818, II, da CLT e art. 373, §1º, do CPC.

A hipossuficiência técnica, informacional e econômica da Reclamante está comprovada não apenas pela impossibilidade de acesso aos sistemas internos da empresa, mas também pelos documentos médicos e financeiros anexados (Anexos 5 a 9), o que justifica a inversão do ônus da prova, nos termos do art. 818, §1º da CLT e art. 373, §1º do CPC.

**d) Fundamentação legal e jurisprudencial:**

Diversos precedentes reconhecem que, mesmo sem estabilidade legal, a dispensa discriminatória é nula e gera direito à reintegração ou indenização (Lei 9.029/95, Súmula 443 do TST, art. 5º, I e X, CF). O contexto apresentado exige a análise aprofundada dos fatos e a determinação para que a reclamada apresente todos os documentos e comunicações internas pertinentes, sob pena de confissão e presunção de veracidade dos fatos alegados.

---

## **2.17 OMISSÃO QUANTO AO NEXO CAUSAL ENTRE DEMISSÃO E DANOS MORAIS**

A documentação médica e financeira ora anexada (Anexos 5 a 9) evidencia de forma inequívoca a evolução do quadro clínico e a vulnerabilidade social da Reclamante, fatos ignorados pela sentença e essenciais para o deslinde da controvérsia.

A r. sentença pronunciou-se sobre o pedido de indenização por danos morais, indeferindo-o sob o fundamento de “ausência de nexo causal”, sem, contudo, analisar a ampla documentação médica anexada aos autos que comprova, de forma inequívoca, tal nexo.

Esta omissão é especialmente grave porque a comprovação do nexo causal entre a demissão e os danos à saúde foi justamente o elemento central da pretensão indenizatória, evidenciado por uma cronologia detalhada e diagnósticos médicos precisos, sobre os quais o juízo quedou-se silente.

### **2.17.1 Conhecimento Prévio da Amazon e Omissão Judicial**

A r. sentença incorreu em grave omissão ao ignorar o **fato crucial** de que a Reclamante havia solicitado licença médica e adesão ao plano de saúde nos dias **09-10/07/2024**, ou seja, **imediatamente antes da demissão** ocorrida em 11/07/2024. Este argumento foi **expressamente mencionado pela advogada Dra. Rosana na réplica apresentada**, o que torna ainda mais grave a omissão do juízo ao não considerá-lo em sua decisão.

**IMPORTANTE:** Os registros deste pedido de licença encontram-se exclusivamente no sistema interno da Amazon (Amazon Moments), conforme comprovado pelo documento “Políticas VCS” (juntado pela própria Reclamada em sua defesa, fls. 37-72 da defesa (ATSum p. 340+)), pelo “Manual do Amazon Connect” (apresentado pela defesa anterior da Reclamante, Dra. Rosana, ATSum p. 389) e pelo contrato de trabalho “Terms of Employment” (ora anexado à presente petição).

Cabe destacar que a testemunha da Reclamada, Sr. João, **estrategicamente direcionou seu depoimento para o sistema AtoZ**, quando os registros solicitados encontram-se no Amazon Moments. Esta manobra é especialmente grave porque, conforme explicado pelo supervisor Wellington Silva à Reclamante via WhatsApp corporativo (comunicação que deve ser exibida pela empresa), sem a abertura formal de licença (prevista no “Amazon Benefits”) não se pode abrir ticket no AtoZ, sendo o procedimento correto registrar no Amazon Moments.

Esta distorção deliberada pela testemunha visa garantir que, na eventual abertura de sigilo da comunicação digital, não seja encontrado registro no AtoZ - já que este não é o sistema correto para o registro inicial da solicitação. Tal conduta reforça a necessidade de inversão do ônus da prova, pois todos os registros relevantes estão em posse exclusiva da Reclamada, que inclusive instruiu sua testemunha a desviar a atenção para um sistema irrelevante no caso concreto.

Esta cronologia, alegada na inicial, reforçada em réplica e passiva de comprovação mediante exibição dos registros internos da empresa, evidencia que:

1. A empresa tinha pleno conhecimento do estado de saúde debilitado da Reclamante antes da demissão;
2. A demissão foi deliberadamente acelerada para evitar custos com afastamento médico e complementação salarial prevista no “Amazon Benefits”;
3. Houve desvio de finalidade no ato demissional, configurando conduta discriminatória baseada em questões de saúde.

**ESCLARECIMENTO SOBRE O ARGUMENTO TEMPORAL:** O fato do primeiro atestado médico formal datado de 23/07/2024 (12 dias após a demissão) não exime a empresa de responsabilidade, como erroneamente considerou o juízo. Pelo contrário, este breve intervalo apenas comprova a relação direta e imediata entre o trauma da demissão abrupta e o início dos problemas de saúde documentados, especialmente quando analisado em conjunto com o pedido prévio de licença médica.

## **2.17.2 Elementos Probatórios Não Analisados**

Os seguintes elementos probatórios, já anexados aos autos ou mencionados na inicial, não foram objeto de análise na sentença em relação ao nexo causal:

1. **Diagnósticos psiquiátricos específicos e formais:**
  - Transtorno de Estresse Pós-Traumático (CID F43.1), diagnóstico que, por definição na Classificação Internacional de Doenças, está diretamente relacionado a um “evento ou situação estressante (de curta ou longa duração) de natureza excepcionalmente ameaçadora ou catastrófica”;
  - Depressão Grave com Ansiedade (CID F32.2), que demonstra a severidade do impacto psicológico;
2. **Nexo temporal claramente estabelecido:**
  - Ausência de histórico de tratamentos psiquiátricos ou psicológicos anteriores à demissão (11/07/2024);
  - Primeira documentação médica já em 23/07/2024 (12 dias após a demissão), evidenciando o início imediato dos sintomas;
  - Evolução documentada do quadro clínico nos meses seguintes, com agravamento progressivo;
3. **Manifestação expressa de médico especialista:**
  - Laudo psiquiátrico do Dr. Carlos Toledo Cerqueira (12/11/2024) que diagnostica expressamente o Transtorno de Estresse Pós-Traumático, condição necessariamente vinculada a um evento desencadeador traumatizante;
  - Prescrição de Sertralina 50mg por “período indeterminado”, evidenciando a cronicidade e severidade do dano à saúde mental;
4. **Agravantes específicos documentados:**
  - Referência expressa no laudo psiquiátrico à preocupação com “processo criminal” (relacionada ao B.O. lavrado após complicações da cirurgia) e à “tristeza por não ter recursos para contratar advogado”;
  - Estas preocupações evidenciam o círculo vicioso iniciado com a demissão: perda financeira → impossibilidade de custeio de tratamentos adequados → agravamento do quadro de saúde.

### **2.17.2.1 Omissão do Exame Demissional e sua Relevância Probatória**

Destaca-se, ainda, que a reclamada não realizou o exame médico demissional obrigatório no momento da rescisão contratual, mesmo tendo sido formalmente comunicada de que a Reclamante se afastaria para realizar uma cirurgia. Embora a legislação permita, em caráter excepcional, a dispensa do exame se realizado há menos de 60 dias (art. 168, § 1º, CLT), tal conduta revela-se gravemente irregular diante do contexto concreto: a Reclamante comunicou a necessidade de afastamento médico e, logo após a demissão, passou a apresentar atestados, laudos e prescrição

de medicação psiquiátrica, evidenciando quadro de saúde incompatível com a dispensa abrupta. Caso o exame demissional tivesse sido realizado de forma regular e diligente, haveria a possibilidade real de o médico do trabalho recusar a aptidão para o desligamento ou, ao menos, registrar formalmente as condições de saúde da Reclamante, inclusive ensejando a emissão de CAT. A ausência deliberada do exame demissional, portanto, configura manobra para evitar o registro formal da inaptidão e dificultar a comprovação do nexo causal entre a demissão e o agravamento do quadro de saúde, reforçando a necessidade de inversão do ônus da prova e a responsabilização da empregadora.

### 2.17.3 Aplicação da Teoria da Concausa

A omissão da r. sentença é especialmente grave ao deixar de aplicar a **teoria da concausa**, amplamente aceita pelo TST, segundo a qual, mesmo que o evento laboral não seja causa única ou exclusiva do adocimento, basta que tenha contribuído significativamente para o surgimento ou agravamento da patologia.

### 2.17.4 Parâmetros para Quantificação dos Danos Morais

A r. sentença também incorreu em omissão ao não se manifestar sobre os critérios de quantificação dos danos morais. Conforme estabelece o art. 223-G da CLT, a fixação do quantum indenizatório deve considerar:

1. **Natureza do bem jurídico tutelado:** No presente caso, trata-se da saúde mental e física da Embargante, direito fundamental assegurado pela Constituição Federal (art. 5º e art. 6º);
2. **Intensidade do sofrimento e humilhação:** Conforme evidenciado pelos diagnósticos médicos (F43.1 e F32.2), a Embargante sofre de patologias graves que impactam significativamente sua vida cotidiana, demandando tratamento psiquiátrico continuado;
3. **Possibilidade de superação física ou psicológica:** O laudo psiquiátrico indica necessidade de tratamento “por período indeterminado”, sugerindo cronicidade e dificuldade de superação total;
4. **Reflexos pessoais e sociais:** A condição resultou em limitações para atividades cotidianas, afetando inclusive a capacidade de buscar nova colocação profissional;
5. **Extensão e duração dos efeitos da ofensa:** Os danos perduram desde a demissão (11/07/2024) até o presente momento, sem perspectiva de término, considerando o tratamento contínuo;
6. **Condições em que ocorreu a ofensa:** Demissão abrupta logo após pedido de afastamento médico, configurando possível conduta discriminatória;
7. **Grau de dolo ou culpa do ofensor:** Há fortes indícios de dolo, considerando o conhecimento prévio da empresa sobre o estado de saúde da Embargante;
8. **Situação econômica das partes:** A Amazon é uma das maiores empresas do mundo, com valor de mercado superior a USD 1 trilhão, enquanto a Embargante encontra-se desempregada e em situação financeira precária;
9. **Grau de publicidade da ofensa:** Embora a demissão tenha ocorrido em ambiente virtual, seu impacto se estendeu ao ambiente familiar e social da Embargante.

Considerando estes parâmetros e o enquadramento no art. 223-G, § 1º, III da CLT (ofensa de natureza grave), solicitamos a fixação da indenização em patamar não inferior a 20 vezes o último salário contratual da Embargante, conforme estabelecido na legislação trabalhista.

A omissão da r. sentença quanto a estes critérios legais prejudica a compreensão da fundamentação judicial e impossibilita a parte de entender as razões da decisão.

Nesse sentido, a CLT dispõe expressamente, em seu art. 21, I, que:

“Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei: **o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação.**” (grifamos)

O TST consolidou este entendimento, conforme se vê do seguinte precedente:

“RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. DOENÇA OCUPACIONAL. CONCAUSA. NEXO CONCAUSAL. Discute-se a caracterização do nexo concausal na doença ocupacional. O Tribunal Regional manteve a sentença que concluiu pela inexistência de

nexo de causalidade entre a patologia que acomete a reclamante e o trabalho por ela desenvolvido na reclamada. Verifica-se dos autos que há laudo pericial informando que a patologia que acomete a reclamante é multifatorial e que o trabalho atuou como um dos fatores contribuintes para o seu surgimento e agravamento. A lei previdenciária define como doença do trabalho aquela adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione. Não há necessidade de que o trabalho seja o único fator agravante ou desencadeador da doença. **Basta que contribua diretamente para isso, pois nesse caso operará como concausa. Incide o disposto no art. 21, I, da Lei nº 8.213/91.** Recurso de revista conhecido e provido.” (TST - RR: 1397002220095150140, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 08/02/2017, 3ª Turma)

No caso em tela, é inequívoca a relação entre a demissão abrupta (11/07/2024) e o início imediato de problemas de saúde (23/07/2024) que evoluiu para quadros psiquiátricos graves (F43.1 e F32.2), conforme documentado em laudos médicos.

### 2.17.3 Omissão quanto à prova documental do nexo causal

A r. sentença foi contraditória ao afirmar que “não há provas nos autos” do nexo causal, quando os atestados médicos e os laudos psiquiátricos, apresentados tanto nos autos principais quanto mencionados nos embargos, estabelecem de forma cristalina a evolução cronológica do adoecimento, tendo como marco temporal inicial exatamente a demissão.

Esta cronologia é especialmente relevante por demonstrar que a demissão foi o “divisor de águas” na saúde da Reclamante, que antes do evento não apresentava qualquer histórico de tratamento psiquiátrico documentado, e após passou a necessitar de tratamento especializado e contínuo, até o presente momento.

A comprovação de nexo causal em matéria de danos morais decorrentes de adoecimento ocorrido após a demissão não exige perícia médica quando há comprovação documental robusta, como no caso em tela, em que há diagnósticos específicos de médicos especialistas (psiquiatria), com atestados, laudos e prescrições medicamentosas que comprovam a necessidade de tratamento contínuo e prolongado.

Pelo exposto, requer-se que o juízo sane a omissão, analisando expressamente o nexo causal entre a demissão e os danos à saúde mental da Reclamante, à luz dos documentos já apresentados e da teoria da concausa, reconhecendo a procedência do pedido de indenização por danos morais.

**Tabela Comparativa de Indícios e Verossimilhança para Inversão do Ônus da Prova**

Critério/Evento	Situação da Autora (Provas)	Padrão segundo política da Amazon (VCS)	Indício/Verossimilhança para inversão do ônus da prova
Advertência/Medida disciplinar prévia	Inexistente	Progressão disciplinar obrigatória	Ausência de advertência indica arbitrariedade
Situação regular	Sem in-frações/advertências	Ação disciplinar só em caso de infração	Desempenho regular, sem justificativa para dispensa
Contrato de experiência	Dispensa após comunicação de cirurgia	Políticas obrigatórias para todos	Temporalidade e contexto sugerem motivo discriminatório

**Referências extraídas das políticas internas da Amazon (CONTESTAÇÃO e docs. fls. 266+):** - “Qualquer violação dessa ou de qualquer outra política resultará em ação disciplinar, até, inclusive, rescisão do contrato de trabalho.” - “As instâncias de segurança com falha resultarão em uma ação disciplinar apropriada. O caminho progressivo para o gerenciamento do desempenho de segurança será acionado por falha de segurança.” - “Esta política é de cumprimento obrigatório para todos os associados da Amazon, incluindo associados do VCS, independentemente de seu cargo, função ou tipo de contrato.”

#### e) Síntese conclusiva:

Diante do exposto, resta inequívoco que a dispensa da autora, em contexto de comunicação prévia de cirurgia e ausência de qualquer medida disciplinar, configura indício robusto de discriminação e arbitrariedade, preenchendo

os requisitos legais e jurisprudenciais para inversão do ônus da prova. Requer-se a determinação para que a reclamada apresente todos os documentos internos e comunicações pertinentes, sob pena de confissão e presunção de veracidade dos fatos alegados. **a) Sobre a alegação de ausência de prova do caráter discriminatório da dispensa:** - A sentença desconsiderou a cronologia dos fatos e a robusta documentação médica (CID F43.1 e F32.2), que demonstram o agravamento do quadro psiquiátrico imediatamente após a demissão, bem como a ausência de histórico anterior. Provas anexadas comprovam o nexo causal e a gravidade do dano. - A impossibilidade de produção de prova testemunhal decorre do ambiente tóxico, do medo de represálias e da política interna da reclamada, que dificultou o acesso a comunicações e registros.

**b) Sobre a valorização do depoimento do gestor e a desqualificação dos documentos apresentados:** - O depoimento do gestor é contradito por documentos internos, e-mails, políticas VCS e pelas conversas espontâneas que revelam conhecimento prévio da empresa sobre a condição de saúde da autora e práticas discriminatórias. - O gestor desviou o foco do sistema correto (Amazon Moments), e não do AtoZ, como tentou alegar. - O gestor afirmou em depoimento (possivelmente não registrado em ata) que um dos motivos da demissão seria o fato da Reclamante estar em contrato de experiência, argumento prontamente rebatido pela Dra. Rosana, pois o contrato de experiência não autoriza demissão discriminatória ou arbitrária, especialmente sem a observância do prazo contratual remanescente de 31 dias.

**c) Sobre a tese de direito potestativo da empresa e rescisão durante o contrato de experiência:** - O direito potestativo de dispensa não é absoluto, devendo ser compatibilizado com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, não discriminação e proteção à saúde (CF, art. 1º, III; art. 7º, I; Lei 9.029/95; Súmula 443 do TST). - A dispensa ocorreu de forma abrupta e ilegal, restando 31 dias do contrato de experiência, em afronta ao art. 479 da CLT.

**d) Sobre a ausência de apreciação dos pedidos de perícia, apresentação de documentos e inversão do ônus da prova:** - A sentença foi omissa quanto aos pedidos de produção de prova técnica, perícia nos sistemas, apresentação de logs e comunicações internas, e inversão do ônus da prova, essenciais para a busca da verdade real.

**e) Sobre o agravamento do quadro clínico durante o processo:** - A sentença ignorou o agravamento do quadro psiquiátrico após a audiência, evidenciado por novo atestado e atendimento emergencial, o que demonstra o dano continuado e a responsabilidade da reclamada.

Diante do exposto, requer-se o saneamento de todas as omissões, contradições e obscuridades apontadas, sob pena de nulidade por negativa de prestação jurisdicional.

---

### 3. DOS PEDIDOS

Diante de todo o exposto, requer:

- a)** O recebimento e conhecimento dos presentes Embargos;
- b)** O saneamento das omissões, contradições e obscuridades apontadas;
- c)** A reanálise dos fundamentos da sentença, com apreciação expressa do nexo causal entre a demissão e os danos à saúde física e mental da Reclamante;
- d)** O reconhecimento da hipossuficiência probatória da Reclamante e consequente inversão do ônus da prova;
- e)** A determinação para que a Reclamada apresente todas as comunicações internas (WhatsApp, Chime, e-mails) relacionadas à Reclamante, incluindo o contexto completo dos prints apresentados parcialmente;
- f)** Caso Vossa Excelência entenda por não sanar os vícios, que ao menos se esclareça ponto a ponto os fundamentos da sentença para fins de viabilizar eventual Recurso Ordinário.

---

#### Da omissão quanto à análise dos argumentos apresentados na réplica

Ressalte-se que a sentença foi omissa ao deixar de analisar os argumentos e provas detalhadamente apresentados pela advogada Rosana em minha réplica, especialmente quanto à contextualização dos processos citados pela reclamada e à fundamentação jurídica do padrão discriminatório praticado pela empresa. Tal omissão compromete a efetividade do contraditório e da ampla defesa, violando o art. 489, §1º, IV e VI, do CPC. Requer-se manifestação

expressa do juízo sobre todos os pontos suscitados na réplica, sob pena de nulidade da sentença por negativa de prestação jurisdicional.

### **Da contradição entre o depoimento do gestor e a ausência de advertência formal**

Consta expressamente na ata de audiência que o suposto episódio considerado inadequado pelo gestor ocorreu “durante o treinamento”, mas também restou consignado que “a reclamante não foi advertida”. Esta contradição flagrante não foi apreciada na sentença embargada.

Deve-se destacar que não há nos autos qualquer prova documental de reprovação formal, advertência escrita ou avaliação negativa registrada nos sistemas internos da empresa que justificasse a dispensa, o que reforça a arbitrariedade do desligamento e evidencia a ausência de justa causa ou motivo disciplinar concreto.

A ausência de advertência formal, admitida pela própria testemunha da Reclamada e não valorada na sentença, constitui omissão relevante que afeta diretamente a conclusão sobre a natureza discriminatória da dispensa, já que demonstra o desrespeito às próprias políticas internas da empresa, que exigem graduação de medidas disciplinares conforme citado anteriormente.

Por todo o exposto, requer-se o conhecimento e provimento dos presentes embargos para sanar as omissões, contradições e obscuridades apontadas.

## **3. Normativas Legais e Elementos Probatórios Centrais para os Embargos**

### **3.1. Normativas Legais para Sanar as Omissões, Contradições e Obscuridades**

Normativa	Descrição/Aplicação
Art. 489, §1º, IV e VI do CPC	Nulidade da sentença por ausência de apreciação de provas e argumentos
Art. 818, §1º da CLT	Inversão do ônus da prova em razão da hipossuficiência probatória
Art. 373, §1º do CPC	Redistribuição do ônus da prova conforme peculiaridades da causa
Art. 5º, LXXIV da CF	Garantia de assistência jurídica integral e gratuita
Art. 790, §3º da CLT	Benefício da justiça gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos
Súmula 463 do TST	Comprovada insuficiência de recursos para conceder benefício da justiça gratuita

### **3.2. Depoimento Contraditório do Gestor João Eduardo - Folha 2 da Ata de audiência**

#### **Contradições e pontos relevantes não apreciados na sentença:**

1. Afirma que “não sei de doença da reclamante”, contradizendo a solicitação de licença médica e adesão ao plano de saúde dias antes da demissão
2. Confirma que “a reclamante não foi advertida”, mas alega que ela foi demitida por “problemas de comportamento” - ausente qualquer processo disciplinar formal
3. Explica que “o empregado somente acessa essa plataforma por apenas sete dias após a dispensa” - configuração clara da hipossuficiência probatória da reclamante
4. Revela monitoramento não informado e invasão de privacidade quando afirma que “a câmera do computador que a reclamante recebeu fica ligada” e “o computador registra imagem e voz”, sem ciência ou consentimento explícito da reclamante
5. Desvia o foco da agenda interna para o AtoZ, irrelevante no processo por ser fase apenas de registro com licença em mãos, após cirurgia, conforme consta em Amazon Benefits (ANEXO 3)

### **3.3. Políticas VCS da Amazon - Páginas 37-72 da defesa (ATSum p. 340+)**

A sentença omitiu completamente a análise das políticas VCS da Amazon, que foram juntadas pela própria empresa em sua defesa (ATSum p. 340 e seguintes) e estão indexadas nas páginas 37-72 do documento, especialmente:

1. **Política: VCS Frequência - BRA (p. 56)** - Que estabelece procedimentos oficiais para comunicação de licenças e afastamentos, destaque para Benefits Magazine

2. **Política de Faltas (p. 58)** - Que estabelece expressamente que “*Os associados devem informar suas áreas sobre suas faltas com pelo menos 2 horas de antecedência*” - procedimento que a reclamante seguiu ao solicitar licença médica, contradizendo diretamente a alegação do gestor João de que “não sei de doença da reclamante”
3. **Política: VCS Situação Regular - BRA (p. 62)** - Que exige procedimento gradual de medidas disciplinares para questões comportamentais, não seguido no caso da reclamante, conforme admitido pelo gestor ao declarar que “a reclamante não foi advertida”
4. **Política: VCS Saúde e Segurança Ocupacional - BRA (p. 63)** - Que estabelece o dever da empresa de preservar a saúde do funcionário e fornecer ambiente adequado

Essas políticas, que fazem parte dos autos e foram ignoradas na sentença, demonstram claramente a existência de procedimentos formais para licenças médicas e tratamento de situações de saúde que não foram respeitados pela empresa.

**Nota:** As referências às folhas e documentos foram atualizadas conforme o conteúdo dos autos.

Termos em que,

Pede deferimento.

**São Paulo, 15 de junho de 2025.**

**DEBORAH EL ALAM SBEGHEN**

Reclamante – Jus Postulandi (Art. 791 da CLT)

---

#### **ANEXOS:**

Nota à Secretaria e ao Juízo: Para maior agilidade na conferência e instrução dos autos, o quadro completo dos documentos apresentados e pendentes de juntada está disponível no arquivo separado “quadro\_anexos.pdf”.

Documentação oficial do Amazon Connect referenciada pela defensora anterior, Dra. Rosana:

[https://docs.aws.amazon.com/pt\\_br/connect/latest/adminguide/enable-to.html](https://docs.aws.amazon.com/pt_br/connect/latest/adminguide/enable-to.html)