EXCELENTÍSSIMO (A) SENHOR (A) DOUTOR (A) JUIZ (A) DO TRABALHO DA VARA DO TRABALHO DE BARUERI – SÃO PAULO.

Doralice Rocha, brasileira, solteira, balconista, portador da cédula de identidade RG nº 2222, e do CPF nº 3333, CTPS nº 1111, residente e domiciliado na Rua Rua Pedro III, nº 555, CEP 10000-100, Osasco, São Paulo, por seus procuradores infra-assinado, vem respeitosamente à presença de Vossa Excelência propor

RECLAMAÇÃO TRABALHISTA

em face de Baby Drive My Car EIRELI, pessoa jurídica de direito privado, CNPJ nº, sediada na Rua Rua das Laranjeiras, nº 207, piso 2º, Bairro, 20000-200, Barueri, São Paulo, pelos fatos e fundamentos que a seguir expõe:

I - DOS FATOS

Sem assinatura da CTPS, a reclamante passou a laborar para a reclamada em 11 de dezembro de 2015, exercendo a função de balconista em um quiosque, inicialmente, na condição de folguista.

Percebia mensalmente o importe de R$400,00 (quatrocentos reais), tendo para tanto, que realizar uma jornada das 16:00 às 23:00 horas.

A partir de novembro do ano de 2016, apesar de não ter sua função alterada, passou a exercê-la de maneira fixa, tendo a si, atribuída a função de atendente principal, dessa forma, trabalhando de segunda à domingo, com um salário mensal de R$880,00 (oitocentos e oitenta reais).

Foi despedida sem justo motivo em 30 de agosto de 2019.

Ocorre que muitos de seus direitos não eram observados pelo reclamado, razão pela qual propõe a presente relação trabalhista.

II - DO DIREITO

1. DO CONTRATO DE TRABALHO

Em desacordo com o que é previsto no artigo 13 da CLT, que menciona que a carteira de trabalho “será obrigatória para o exercício de qualquer emprego ou prestação de serviços remunerados”, e, também, em clara ofensa ao artigo 29 da CLT, que relata: “O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver…”, a reclamante foi contratada sem assinatura da CTPS.

2. DA FUNÇÃO E REMUNERAÇÃO

Esclarece a reclamante que, enquanto folguista - sua primeira função - recebia um salário mensal de R$400,00 (quatrocentos reais), valor muito abaixo do mínimo exigido pela legislação brasileira. Sendo que, após a atribuição da função de principal atendente, este valor foi alterado para R$880,00 (oitocentos e oitenta reais), enquadrando-se no salário mínimo daquele ano, mas não alcançando os R$ 937,00 (novecentos e trinta e sete) que entraram em vigência a partir de 2017.

Dessa forma, vê-se o claro descumprimento dos artigos 29 da CLT e 7 da CF que, respectivamente, mencionam: “Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.” E: “IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim”.

3. DA JORNADA DE TRABALHO

É relatado pela reclamante que, tanto enquanto folguista, quanto na função de atendente fixa, não dispunha de qualquer período para descanso.

Em seu primeiro cargo, atuando 3 vezes por semana, das 16h às 23 horas, saía apenas para pegar lanche, que deveria comer dentro do quiosque, rapidamente, dado o movimento, inclusive parando de se alimentar para atender aos clientes, configurando um descumprimento do que é exigido pela CLT em seu artigo 71, que garante: “Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.”

Já enquanto atendente principal - quando exercia a mesma função, mas com o cargo de funcionária fixa -, laborava de segunda a domingo, o que fere a legislação trabalhista em dois pontos: a jornada semanal com limite de 44 horas e o Descanso Semanal Remunerado (DSR).

Na primeira infração, o reclamado desrespeita o parágrafo XIII do artigo 7º da Constituição federal, que aduz: “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

Em relação ao DSR, tem-se, novamente, o descumprimento do artigo 7º da CF (inciso XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos) e o 67 da CLT, que menciona em seu caput a exigência: “É assegurado a todo empregado um repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos. (Redação dada pela Medida Provisória nº 905, de 2019)”.

A reclamante esclarece, ainda, que, em todo o período de vínculo com o reclamado, não teve garantido o seu direito a férias, o que, pela terceira oportunidade, desrespeita uma exigência do artigo 7 da Constituição Federal, dessa vez, o inciso XVII, que assegura: “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”

4. DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Após o trespasse do referido quiosque, a reclamante, sem qualquer aviso prévio ou pagamento, foi demitida. Os novos donos forneceram, ainda, a explicação à reclamante de que, com a mudança de donos do quiosque, seu contrato estaria automaticamente rescindido, devendo ela procurar o proprietário anterior.

A Reforma Trabalhista - Lei 13.467/2017 -, por meio da inclusão do artigo 448-A à CLT, define que, quando houver sucessão empresarial ou de empregadores, “as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor”.

Ademais, conforme prevê o primeiro parágrafo do artigo 487 da CLT: “A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.”

Deste modo, ainda que tenha havido o trespasse do quiosque, faz-se necessário o pagamento de todas as verbas rescisórias à reclamante.

III - DOS PEDIDOS

1. Julgar ao final totalmente procedente a presente Reclamação, declarando o vínculo empregatício existente entre as partes, condenando a empresa reclamada a:

a) Reconhecer o vínculo empregatício, registrando a CTPS do reclamante no período de 11/12/2015 à 30/08/2019, na função de balconista;

b) Pagar a diferença entre os valores recebidos de salário durante todo o pacto laboral e o mínimo exigido pela legislação trabalhista;

c) Pagar os dias de folga trabalhados em dobro, dado o não acesso ao DSR

d) Pagamento como hora extra com o adicional de 50% e repercussões nas demais parcelas do contrato, dada a infração no intervalo para refeição;

e) Liberar as guias do seguro-desemprego ou pagar indenização correspondente;

f) Pagar o aviso prévio indenizado, férias proporcionais + 1/3, os depósitos de FGTS de todo o período acrescido de multa de 40% à título de indenização.

Ante o exposto, requer seja o reclamado notificado, para que, querendo, respondam aos termos da presente ação, sob pena de não o fazendo, ser-lhe aplicada a pena de revelia, bem como os efeitos da confissão, e que, ao final, seja a demanda julgada procedente, condenando nos termos do pedido.

Termos que,

Pede deferimento.

São Paulo, 2022

Advogado
OAB