

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZA DA MM. VARA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO.

PRIORIDADE (DOENÇA GRAVE).

SEGredo DE JUSTIÇA.

[NOME], brasileira, solteira, auxiliar pedagógica, inscrita no CPF sob o n. _____ e no RG sob o n. _____ SSP/DF, residente e domiciliada no [ENDEREÇO], CEP _____, endereço eletrônico: _____, por meio de sua advogada legalmente constituída, vem, respeitosamente, à presença desse Juízo, propor **RECLAMAÇÃO TRABALHISTA (RITO ORDINÁRIO)** em face de **INSTITUTO DO CANCER INFANTIL E PEDIATRIA ESPECIALIZADA**, pessoa jurídica de Direito Privado, inscrita no CNPJ sob o n. 10.942.995/0001-63, com sede no ST SMAS Conj.: 03, Bl.: A, Sala 204,03, Brasília/DF, pelos motivos de fato e de direito a seguir expostos.

I. DOS FATOS

A reclamante começou a trabalhar no Instituto do Câncer Infantil e Pediatria Especializada – ICIPE (Hospital da Criança) em 13/03/2017, exercendo a função de auxiliar pedagógica, conforme CTPS anexa.

Em MAIO/2017, a autora começou a sentir uma forte dor de cabeça, tendo recebido inicialmente o diagnóstico de enxaqueca, com encaminhamento ao neurologista.

Posteriormente, a despeito de iniciar o tratamento para enxaqueca, a reclamante começou a ter febre alta, surgiram ínguas na cabeça e no pescoço, além de suores noturnos.

Em MARÇO/2018, o rosto da reclamante foi tomado por uma Herpes Zoster.

Durante todo esse período, a reclamante investigou o motivo do agravamento do seu quadro de saúde. Em razão disso, afastou-se por diversas vezes do trabalho, apresentando os respectivos atestados médicos à sua chefia imediata, Sra. _____, que carimbava e assinava para, posteriormente, serem homologados no setor competente.

É importante ressaltar, Excelência, que durante todo esse período a requerente teve vários diagnósticos divergentes, que iniciavam o respectivo tratamento, mas que não acabavam com os sintomas. Muito pelo contrário, a saúde da autora foi ficando cada vez mais delicada e os sintomas foram ficando cada vez mais graves.

Em NOVEMBRO/2017, a requerente conversou com sua chefe imediata, Sra. _____, quando esta sugeriu que a requerente pedisse demissão para que pudesse tratar-se adequadamente, tendo em vista a quantidade de atestados apresentados. Vejamos trecho da conversa:

[...]

- Suely Chefe: Ah

-Suely Chefe: Acho que com esses problemas e mais indicado que peça a demissão para poder se tratar.

[...]”.

A reclamante afirmou então que fora orientada pelos seus médicos a não pedir a demissão. Conversaram um pouco mais, quando a Chefe falou:

[...]

INSS

- Só não pode ficar pegando vários atestados pois vai acabar afastada pelo

- E isso não é bom para você

[...]”.

Findo o prazo do atestado médico objeto da conversa, a reclamante retornou ao trabalho. No retorno, a chefe _____ chamou a autora para conversar e, nessa conversa, ela falou que os atestados e consequentes afastamentos estavam sobrecarregando os demais membros da equipe e que as próprias colegas da requerente diziam que os atestados eram “falsos”, que estavam sendo apresentados para que a reclamante ficasse em casa descansando. A Sra. _____ afirmou, ainda, que os laudos apresentados pela reclamante não aparentavam o possível diagnóstico de uma doença grave.

Ora, Excelência, os médicos da requerente ainda não haviam fechado um diagnóstico certo. A reclamante passou por diversas especialidades médicas, teve mais de um diagnóstico, iniciou os tratamentos recomendados e mesmo assim os sintomas não cessavam.

Durante os retornos pós-atestados médicos, as conversas paralelas eram constantes. Inclusive, uma das funcionárias chegou a dizer que não ia mais trabalhar para que a requerente ficasse em casa descansando, o que era uma tortura/tormenta para a reclamante continuar no trabalho.

A situação ficou insustentável para reclamante, que sofreu perseguição não só de suas colegas de trabalho, mas também de sua supervisora. No dia 02/03/2018 a requerente pediu demissão.

No dia 26/03/2018 a requerente foi diagnosticada com HIV/Aids.

II. DO DIREITO

A) GRATUIDADE DE JUSTIÇA

SHCSW lotes 3/4/5, sala 249, Centro Clínico Sudoeste, Setor Sudoeste. CEP: 70. 673-416 – Brasília/DF.

Fone: (61) 3234.57.40

site: www.amigos.org.br

A assistência judiciária engloba o teor da justiça gratuita, como bem aponta Valentin Carrion, *in verbis*:

“Assistência judiciária é o benefício concedido ao necessitado de, gratuitamente, movimentar o processo e utilizar os serviços profissionais de advogado e dos demais auxiliares da Justiça, inclusive os peritos. Assistência judiciária é o gênero e justiça gratuita a espécie; esta é a isenção de emolumentos dos serventuários, custas e taxas” (Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 25. Ed. São Paulo, Saraiva, 2000, p. 577).

A justiça gratuita pode ser reconhecida em qualquer fase processual (OJ 269, SDI-I c/c art. 99, CPC/15).

De acordo com a Lei n. 7.115/83, no seu art. 1º, *caput*, a declaração pode ser firmada pelo próprio interessado ou por seu procurador (OJs 304 e 331, SDI-I c/c art. 105, CPC/15).

A Reclamante é pessoa humilde, não estando em condições de arcar com as despesas processuais, portanto, requer a concessão dos benefícios da justiça gratuita (art. 5º, LXXIV, CF c/c art. 14 e ss, Lei n. 5.584/70 c/c Lei n. 7.115/83 c/c art. 98 CPC/15).

A declaração de pobreza, anexa, atende ao disposto na legislação.

B) SEGREDO DE JUSTIÇA

Requer-se, também, que a ação corra em segredo de justiça, com fulcro no art. 155, I do CPC/15, uma vez que a não concessão tornara pública a sorologia da impetrante, o que pode lhe causar ainda mais prejuízos na esfera pessoal devido ao caráter estigmatizante de sua doença.

C) PEDIDO DE DEMISSÃO. VONTADE VICIADA. CONVERSÃO EM RESCISÃO INDIRETA.

Para que o pedido de demissão seja legal, esse deve ser espontâneo sem que haja qualquer tipo de coação do empregador para que o trabalhador rescinda o contrato. O pedido de demissão, portanto, deve representar a livre manifestação de vontade do trabalhador, o que não ocorreu no caso em tela.

A fala da chefe imediata colacionada na narrativa fática, e devidamente comprovada no documento anexado, que sugere à reclamante que a mesma peça demissão, teve o objetivo de desestabilizar a empregada e força-la a pedir o seu desligamento.

Relembre-se, Excelência, que a reclamante passava por uma situação delicada de saúde. Os atestados apresentados eram decorrentes da incapacidade laboral da reclamante, que iniciou diversos tratamentos de acordo com os diagnósticos que lhe eram dados, mas que nenhum se demonstrou correto. Muito pelo contrário, os sintomas tronaram-se cada vez mais agressivos.

As conversas entre a reclamante e sua chefe direta, bem como as conversas paralelas que não foram devidamente coibidas pela empregadora, intimidaram, causaram vexame e constrangimento à reclamante.

A conduta narrada caracteriza a prática de assédio moral, além de extrapolar o poder diretivo e desrespeitar a trabalhadora, impondo um terror psicológico na obreira, o que a levou ao pedido de demissão.

É evidente o vício de consentimento no ato do pedido de demissão, uma vez que a coação moral experimentada pela reclamante praticamente obrigou-lhe a enxergar o pedido de demissão como única saída para o fim do martírio diário que sofria.

PEDIDO DE DEMISSÃO. COAÇÃO. PROVA. Nos termos do art. 818 da CLT c/c art. 333 do CPC, compete ao reclamante fazer prova da existência do vício de consentimento, no caso a coação, apto a influenciar ou determinar o ato de vontade relativo a rescisão

contratual. **Comprovada a coação moral no ato demissionário, é inválido o pedido de demissão que se converte em dispensa sem justa causa, com os direitos decorrentes dessa modalidade rescisória.** (TRT-10 – RO: 1168200400810000 DF 01168-2004-008-10-00-0, Relator: Desembargadora ELAINE VASCONCELOS, Data de Julgamento: 01/09/2005, 1ª Turma, Data de Publicação: 23/09/2005) – **grifo nosso.**

Diante do exposto e do conteúdo probatório dos autos que comprova a vontade viciada da reclamante demissionária, o seu pedido de demissão é nulo de pleno direito. Por tudo isso, deve-se declarar a rescisão indireta do contrato de trabalho, condenando a empresa a pagar as verbas equivalentes à dispensa sem justa causa (saldo de salário com reflexos no FGTS + 40%; aviso prévio; reflexos do aviso prévio em férias, abono de férias e no FGTS + 40%; férias proporcionais e abono; 13º salário com reflexos no FGTS + 40%; FGTS + 40%; liberação do seguro-desemprego ou quantia equivalente).

D) DANOS MORAIS

Como devidamente restou comprovado, à Reclamante foi dirigido tratamento impróprio, consubstanciado em assédio moral, além de extrapolar o poder diretivo e desrespeitar a trabalhadora, impondo um terror psicológico na obreira, o que a levou ao pedido de demissão.

Rodolfo Pamplona Filho conceitua assédio moral como: “(...) *uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social*” (Noções Conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/8838/noco-es-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego>).

De acordo com Marie-France Hirigoyen, assédio moral é: “(...) *toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comentários, palavras,*

gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (Assédio Moral – a violência perversa do cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008, p.65).

O assédio moral objetiva, portanto, a exclusão do trabalhador do ambiente de trabalho.

A forma de assédio moral mais difundida e estudada é o assédio moral interpessoal, o qual diz respeito a quem pratica o assédio moral. O assédio moral interpessoal, em razão do agente assediante, pode ser classificado em três formas: (a) vertical ascendente; (b) vertical descendente; e (c) horizontal.

Isso significa que o assédio moral interpessoal pode ser praticado pelo superior hierárquico ou por prepostos da empresa, mas também pode ocorrer entre colegas de mesma hierarquia.

Como se narrou no tópico fático, a Reclamante sofreu assédio moral tanto de sua chefe direta, Sra. _____, quanto de suas colegas de trabalho. As situações a que era submetida a Reclamante violaram, inegavelmente, seus direitos fundamentais, razão pela qual é devida indenização reparatória.

Ante a certeza do dano moral decorrente do assédio, a Reclamada deve ser condenada ao pagamento de indenização a título de reparação.

O ordenamento jurídico brasileiro não aponta critérios objetivos para a reparação pecuniária do dano moral e, diante disso, a doutrina pátria aponta como elementos a serem levados em consideração: (a) a extensão do dano; (b) o grau de culpa do ofensor e da vítima; (c) a situação financeira de ambas as partes, objetivando reparar o dano perpetrado, punir a conduta antijurídica e prevenir a fim de que tais fatos não mais ocorram.

Considerando as diretrizes delineadas e a situação concreta vivenciada pela Reclamante, indica-se como valor a ser arbitrado para a indenização postulada a quantia de R\$ 66.175,00 (sessenta e seis mil cento e setenta e cinco reais), correspondente a 50 (cinquenta) salários da reclamante, sendo que tal verba não é base de recolhimentos previdenciários ou fiscais.

Na apuração da indenização por danos morais, os juros são devidos a partir do ajuizamento da demanda trabalhista (art. 39, §1º da Lei n. 8.177/91; Súmula 439 do TST e Súmula 362 do STJ).

III. DOS PEDIDOS

Ante o exposto, espera o regular processamento da presente reclamação trabalhista, com a citação da Reclamada no endereço indicado, para que compareça em Juízo, em audiência designada por Vossa Excelência e apresente sua defesa em audiência sob pena de incorrer nos efeitos da revelia.

A Reclamante espera a procedência dos pedidos para condenar a Reclamada nos seguintes termos:

- a) Nulidade do pedido de demissão, com a consequente conversão em hipótese de rescisão indireta do contrato de trabalho por culpa do empregador, nos termos do art. 483 da CLT, com direito à percepção de: saldo de salário com reflexos no FGTS + 40%; aviso prévio; reflexos do aviso prévio em férias, abono de férias e no FGTS + 40%; férias proporcionais e abono; 13º salário com reflexos no FGTS + 40%; FGTS + 40%; liberação do seguro-desemprego ou quantia equivalente.
- b) Condenação da Reclamada em indenização por dano moral resultante do assédio moral, tendo em vista todo sofrimento causado à trabalhadora, no valor equivalente a R\$ 66.175,00 (sessenta e seis mil cento e setenta e cinco reais), sendo que tal verba não é base de recolhimentos previdenciários ou fiscais.

Outrossim, requer a condenação da Reclamada ao pagamento de honorários advocatícios, bem como de despesas processuais e custas processuais.

Requer-se a concessão dos benefícios da assistência judiciária, bem como a prioridade de tramitação em razão de doença grave e, também, o segredo de justiça.

Pretende-se provar o alegado por todos os meios em Direito permitidos (documentos, testemunhas, vistorias e etc), em especial, para o depoimento da Reclamada, sob pena de confissão (Súmula 74, TST).

Dá-se à causa o valor de R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais).

Nestes termos, pede deferimento.

Brasília, 31 de Agosto de 2018.

ANA CLARA HERVAL DE CASTRO
OAB/DF 50.091.