

**SERVIÇO DE APOIO JURÍDICO**

Rua da Paz, s/n, campus da Faculdade de Direito da UFBA, Graça,
Salvador - Ba, CEP n° 40150-140

e-mail: sajunajup@gmail.com

**AO DOUTO JUÍZO DE UMA DAS VARAS DO TRABALHO DA COMARCA DE SALVADOR -
BAHIA**

████████████████████, brasileira, separada judicialmente,
portadora da cédula de identidade n° ██████████, e do CPF n°
██████████, portadora da CTPS ██████████, Série ██████ PIS
██████████, residente e domiciliada no ██████████
████████████████████
CEP ██████████, Salvador, Bahia, por seus procuradores infra-
assinados, mandato anexo (doc. 1), vem respeitosamente à presença de
Vossa Excelência propor

RECLAMAÇÃO TRABALHISTA

em face da empresa **TEL CENTRO DE CONTATOS LTDA.** pessoa jurídica de
direito privado, CNPJ n° 73.663.114/0027-24, sediada na Rua
Silvandır F Chaves 208, Quadra K, Lote 09, Recreio Ipitanga, Lauro
de Freitas, Bahia, CEP: 42.700-850, e da empresa pública **CAIXA
ECONÔMICA FEDERAL**, pessoa jurídica de direito privado, CNPJ
00.360.305/0001-04, sediada no Setor Bancário Sul, Quadra 04, N° 34,
Bloco A, bairro Asa Sul, Distrito Federal, Brasília, CEP 70.092-900.

1. QUESTÕES PRELIMINARES

1.1. DA GRATUIDADE DA JUSTIÇA

Enquadra-se a reclamante nos termos de artigo 790, parágrafo 3° da
CLT, razão pela qual requer a Concessão da Gratuidade da Justiça,
visto que sua situação econômica não lhe permite pagar as custas
processuais e honorários advocatícios.

Para a comprovação da sua necessidade, estão anexos a esta petição
documentos comprovantes de rendimentos, bem como a cópia da sua
carteira de trabalho, que certificam a inexistência de renda



**SERVIÇO DE APOIO JURÍDICO**

Rua da Paz, s/n, campus da Faculdade de Direito da UFBA, Graça,
Salvador - Ba, CEP nº 40150-140

e-mail: sajunajup@gmail.com

suficiente, situação intensificada após o encerramento de seu contrato de trabalho.

1.2. DA LEI 13.467/2017 E INCONSTITUCIONALIDADE DOS DISPOSITIVOS 790-B E 791-A PARÁGRAFO 4º DA CLT

É sedimentado o entendimento que o ordenamento jurídico pátrio preserva o direito à assistência jurídica integral e gratuita, conforme o artigo 5º, XXXIV e LXXIV da Constituição Federal. Desse modo, é inconstitucional a redação de quaisquer dispositivos que afetem o acesso e concretização do benefício de justiça gratuita.

Nesse sentido, a alteração realizada no artigo 790-B da CLT ao permitir o empobrecimento da parte em razão da atividade probatória, prejudica a ampla defesa e o seguimento do devido processo legal. Bem como, a inserção do artigo 791-A parágrafo 4º da CLT não considera os princípios norteadores do Direito do Trabalho que asseveram a proteção ao hipossuficiente, sendo este na relação trabalhista o empregado.

Ademais, os referidos dispositivos da reforma trouxeram para o processo trabalhista norma mais gravosa que a estabelecida no processo civil comum, o que evidencia a sua inconstitucionalidade.

Destarte, depreende-se ser fundamental a declaração incidental de inconstitucionalidade dos artigos 790-B e 791-A parágrafo 4º da CLT, posto que impor à reclamante, beneficiária da justiça gratuita, o pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais constitui óbice ao acesso à Justiça do Trabalho, subtraindo da parte recursos necessários à sua subsistência e de sua família, em afronta a Constituição da República.

Por fim, ressalta-se que o contrato de trabalho objeto dessa ação foi pactuado antes da vigência da Lei 13.467/2017, não sendo possível a sua aplicação no presente caso.





SERVIÇO DE APOIO JURÍDICO

Rua da Paz, s/n, campus da Faculdade de Direito da UFBA, Graça,
Salvador - Ba, CEP n° 40150-140

e-mail: sajunajup@gmail.com

**1.3. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL.
INCIDÊNCIA E APLICABILIDADE DA SÚMULA N° 331 DO TST.**

De logo, esclarece que a CAIXA ECONÔMICA FEDERAL foi tomadora de serviços da reclamante, empregada da TEL CENTRO DE CONTATOS LTDA., uma vez que durante todo o período de labor, a reclamante desempenhou atividades em seu favor, no Serviço de Atendimento ao Consumidor (SAC), realizando a emissão de Cartão Cidadão, de Cartão Bolsa Família, e desbloqueio de ambos os cartões, entre outras.

É cediço que, no processo de terceirização, o tomador de serviços assume o risco de responder pelos danos causados ao trabalhador e pela inadimplência da prestadora. No caso em questão, o tomador, por ser integrante da Administração Pública Indireta, tem a obrigação de fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas, o que, no entanto, não ocorreu, restando configurada a *culpa in vigilando*.

Consolidado tal entendimento, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula n. 331 sobre o tema:

Súmula n° 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

[...]

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre



**SERVIÇO DE APOIO JURÍDICO**

Rua da Paz, s/n, campus da Faculdade de Direito da UFBA, Graça,
Salvador - Ba, CEP nº 40150-140

e-mail: sajunajup@gmail.com

de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Nessa mesma linha, seguem os Tribunais Regionais do Trabalho espalhados pelo país, conforme ementas abaixo transcritas:

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA. RESPONSABILIZADADE SUBSIDIÁRIA. As pessoas jurídicas integrantes da Administração Pública direta ou indireta respondem subsidiariamente pela condenação imposta às empresas prestadoras de serviços caso comprovada a inobservância ao dever de fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais das contratadas. Aplicação da Súmula nº 331, itens IV e V, do TST. (TRT-4 - ROT: 00211205220175040007, Data de Julgamento: 17/02/2020, 2ª Turma)

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIZADADE SUBSIDIÁRIA. A Lei 8.666/93 (arts. 70/71 não garantem ao Poder Público isenção das responsabilidades trabalhistas decorrentes de error in elegendo e in vigilando na contratação de prestadoras de serviços que se revelam inidôneas. Em face dos princípios constitucionais da legalidade e da moralidade a que está sujeita a administração pública, direta ou indireta, não há como poupar o ente público e os administradores, diante do inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte de empresas junto às quais proveu-se de mão-de-obra. Não se tratando de pedido de vínculo com a empresa pública tomadora dos serviços e figurando esta no polo passivo da demanda, é de se reconhecer sua responsabilidade subsidiária. Recurso da 2ª Reclamada ao qual se nega provimento. (TRT-2 10011639520185020386 SP, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, 4ª Turma - Cadeira 4, Data de Publicação: 19/11/2019)

Com efeito, no presente caso, configura-se a *culpa in vigilando* da empresa pública, ora 2ª Reclamada, a qual não realizou efetiva fiscalização quanto ao cumprimento das obrigações contratuais e legais assumidas pela TEL CENTRO DE CONTATOS LTDA.





SERVIÇO DE APOIO JURÍDICO

Rua da Paz, s/n, campus da Faculdade de Direito da UFBA, Graça,
Salvador - Ba, CEP nº 40150-140

e-mail: sajunajup@gmail.com

Destaca-se que a reclamada TEL CENTRO DE CONTATOS LTDA cometeu diversos descumprimentos legais que perpassam por questões como labor extraordinário, intervalos intrajornada, verbas rescisórias e, inclusive, danos à saúde da trabalhadora e assédio moral. Destarte, é notória a falta de compromisso para com os direitos de seus empregados, assim como a ausência de fiscalização efetiva por parte da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL.

Isto posto, pugna pela responsabilização subsidiária da 2ª Reclamada no que tange às parcelas trabalhistas devidas pela TEL CENTRO DE CONTATOS LTDA. à Reclamante, nos termos da Súmula n. 331, itens IV e V, do TST.

1.4. DA INDICAÇÃO DE VALORES NOS TERMOS DO ART. 840, § 1º, DA CLT.

Com advento da Lei 13.467/2017, sem sombra de dúvidas uma das mais polêmicas e controvertidas inovações diz respeito à exigência de certeza, determinação e indicação do valor do pedido, consoante previsão do art. 840, §1º. *In verbis*:

“Art. 840. (...) § 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura da reclamante ou de seu representante.”

Com isso, a habitual e tradicional simplicidade que envolvia a petição inicial trabalhista foi diluída em face da necessidade de indicar valores dos pedidos, o que constitui tarefa complexa, tendo em vista a multiplicidade e a complexidade de pedidos possíveis na seara trabalhista e ainda o fato de que o empregador detém quase que a integralidade dos documentos que viabilizam a liquidação dos pedidos.

Dito isso, à luz do princípio da inafastabilidade da jurisdição (art. 5º, XXXV da CF/1988), a única leitura possível do supracitado dispositivo legal, é aquela que dispensa a liquidação dos pedidos impossíveis de serem calculados sem os documentos de posse exclusiva



**SERVIÇO DE APOIO JURÍDICO**

Rua da Paz, s/n, campus da Faculdade de Direito da UFBA, Graça,
Salvador - Ba, CEP nº 40150-140

e-mail: sajunajup@gmail.com

do empregador e que, nos casos dos demais pedidos, exige mera estimativa de valor de modo não vinculante ao montante a ser futuramente deferido pelo Juízo da causa.

Interpretação em sentido contrário geraria flagrante e indesejável obstáculo ao direito de ação dos trabalhadores, uma vez que a liquidação obrigatória de pedidos poderia representar, na prática, a supressão do mencionado direito fundamental em muitos casos.

Contudo, caso não seja este o entendimento do Douto Juízo, requer, subsidiariamente, seja o Reclamado compelido a trazer aos autos todos os contracheques, folhas de ponto, histórico funcional, recibos de pagamento, depósito de FGTS e INSS, com posterior abertura de prazo para a parte autora, em atenção aos artigos 317 e 321 do CPC/2015, os quais se aplicam ao processo do trabalho supletivamente.

Por fim, entendendo a parte autora pela necessidade apenas de indicação do valor dos pedidos, tal qual se extrai da redação do art. 840, §1º da lei. 13.467 de 2017, requer sejam os valores considerados apenas para fins de alçada, não podendo os mesmos servirem para limitação ou restrição à futura apuração dos valores perseguidos na presente ação, resguardando-se, oportunamente, a apresentação da liquidação na devida fase processual.

Ademais, pugna ainda a Reclamante seja facultada a dedução dos valores estimados, no que tange às parcelas manifestamente quitadas, logo após a apresentação dos documentos pelo Reclamado e no mesmo prazo para manifestação sobre os documentos.

Tal medida não provocará equívocos na quantificação das parcelas objeto da presente reclamação trabalhista, afastando assim qualquer eventual arguição de litigância de má-fé por postulação de verbas manifestamente quitadas, bem como não violará os princípios do processo do trabalho, a exemplo da celeridade e da economia processual, ao passo que dispensará a necessidade de ajuizamento de eventual ação cautelar de exibição de documentos.





SERVIÇO DE APOIO JURÍDICO

Rua da Paz, s/n, campus da Faculdade de Direito da UFBA, Graça,
Salvador - Ba, CEP n° 40150-140

e-mail: sajunajup@gmail.com

2. DOS FATOS

2.1. DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho estabelecido entre as partes teve início em 06 de julho de 2015, a princípio vigorando pelo prazo de 30 (trinta) dias, e sendo, posteriormente, transformado em contrato por prazo indeterminado.

A reclamante foi contratada para trabalhar na função de operadora de telemarketing, com jornada de trabalho de 06 horas diárias, cumpridas durante 05 (cinco) dias na semana, mediante escala, com 20 (vinte) minutos de intervalo para alimentação/repouso e podendo ser alterado seu turno, de acordo com a necessidade da empresa reclamada.

O último salário da reclamante foi de R\$ 795,00 (setecentos e noventa e cinco reais), sendo o contrato de trabalho rescindido em 08 de novembro de 2018.

2.2. DO ACOMETIMENTO DA DOENÇA OCUPACIONAL

Desde a sua admissão, a reclamante era cobrada de forma excessiva pela empresa reclamada, pois seu trabalho consistia em realizar centenas de telefonemas por dia, com fixação do Tempo Médio de Atendimento (TMA) em 3 (três) minutos por ligação.

A atividade desempenhada pela autora compreendia o Serviço de Atendimento ao Consumidor da empresa tomadora de serviços CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, no qual realizava emissão de Cartão Cidadão, de Cartão Bolsa Família, e desbloqueio de ambos os cartões.

No que diz respeito à jornada de trabalho, o contrato da reclamante previa apenas uma pausa de 20 (vinte) minutos para repouso/alimentação, contrariando o disposto no item 5.4.1, b, da Norma Regulamentadora n° 17, em seu anexo II, que prescreve o direito a 02 (duas) pausas com duração de 10 (dez) minutos contínuos concedidos aos trabalhadores de teleatendimento.



**SERVIÇO DE APOIO JURÍDICO**

Rua da Paz, s/n, campus da Faculdade de Direito da UFBA, Graça,
Salvador - Ba, CEP nº 40150-140

e-mail: sajunajup@gmail.com

As folgas nos finais de semana dependiam do alcance das metas impostas pela empresa reclamada. Além disso, a empresa reclamada estabelecia uma meta por produtividade relacionada ao Tempo Médio de Atendimento (TMA), de modo que quanto menor fosse o TMA, melhor era a média de produtividade dos teleoperadores, beneficiando àqueles que alcançavam a referida meta com premiações.

A empresa reclamada ainda impunha a restrição à utilização do banheiro em 05 (cinco) minutos, seguindo a reclamante ao toalete quando a mesma ultrapassava esse intervalo. Quando a reclamante estava grávida e, portanto, necessitava acessar por mais vezes o banheiro, houve a emissão de uma advertência do supervisor por exceder o tempo determinado pela empresa, desconsiderando a condição especial da trabalhadora.

A reclamante ainda recebeu suspensão e advertência da empresa reclamada, mesmo nos casos de ausência justificada devido aos atendimentos médicos durante o período da gestação.

Conforme demonstram os relatórios médicos, em fevereiro de 2017 a reclamante começou a apresentar sintomas como taquicardia, ansiedade, sudorese e tristeza no ambiente de trabalho, inclusive com ocorrência de desmaios, sendo nesses episódios encaminhada para a emergência hospitalar.

Devido a seu quadro clínico nitidamente relacionado à rotina desgastante das atividades laborais e à excessiva cobrança da empresa, recebeu diversos atestados e relatórios médicos, sendo diagnosticada com Ansiedade Generalizada (CID F41.1), Estado de estresse pós traumático (CID F43.1), Episódio depressivo moderado (CID F32.1), Transtorno misto ansioso e depressivo (CID F41.2), Transtorno de pânico (F41.0), Episódio depressivo leve (F32.0), Outras doenças e afecções especificadas complicando a gravidez, o parto e o puerpério (CID O998), Episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos (CID F32.2), Episódios depressivos (CID F32), e Episódio Depressivo Moderado (CID F32.1).



**SERVIÇO DE APOIO JURÍDICO**

Rua da Paz, s/n, campus da Faculdade de Direito da UFBA, Graça,
Salvador - Ba, CEP nº 40150-140

e-mail: sajunajup@gmail.com

Obteve ainda relatórios médicos como comprovado nos documentos anexados, determinando o seu afastamento das atividades laborativas, o que reforça a natureza exaustiva do trabalho exercido pela trabalhadora.

Dessa forma, a reclamante foi encaminhada para a previdência pela empresa reclamada como um caso de adoecimento comum, ficando afastada em decorrência do adoecimento psíquico adquirido, nos períodos de 02 de março de 2017 até 14 de maio de 2017; sendo tal benefício sucessivamente prorrogado até 19 de agosto de 2017 e, em seguida, até 11 de setembro de 2017, conforme documentos anexos. A reclamante teve o benefício indeferido em 23 de outubro de 2017. Entretanto, ingressou com uma nova solicitação, sendo afastada de 04 de janeiro de 2018 a 04 de março de 2018, prorrogado posteriormente até 08 de maio de 2018.

Todos os benefícios mencionados foram concedidos incorretamente pelo INSS como auxílio doença comum, espécie 31. Todavia, é possível inferir que o adoecimento da reclamante tem natureza ocupacional, demonstrada pela Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) emitida no Hospital Universitário Professor Edgard Santos - UFBA (anexo).

De outro lado, impende mencionar ainda o laudo médico confeccionado pela instituição supracitada (documento anexo), que, em suas conclusões, atesta o nexo causal entre o adoecimento psíquico e as atividades laborais exercidas pela obreira, bem como a necessidade de afastamento para tratamento.

Ademais, por meio do documento intitulado "Dossiê de Pesquisa" elaborado pela UFBA em parceria com a Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região, é possível observar informações sobre o padrão de gestão de trabalho da empresa reclamada, confirmando as ilegalidades cometidas por esta, a exemplo de práticas de assédio moral organizacional e ocultação do adoecimento dos teleoperadores.

Mesmo ciente da condição de enfermidade da reclamante devido ao ambiente de trabalho, a parte reclamada não emitiu a CAT, tampouco



**SERVIÇO DE APOIO JURÍDICO**

Rua da Paz, s/n, campus da Faculdade de Direito da UFBA, Graça,
Salvador - Ba, CEP nº 40150-140

e-mail: sajunajup@gmail.com

reintegrou a mesma em outra função ou diminuiu as cobranças no seu retorno ao trabalho após a cessação do benefício, o que só gerou o agravo do referido adoecimento.

Estes fatos provam que as condutas adotadas pela empresa reclamada ferem diretamente à legislação trabalhista e às normas regulamentadoras pertinentes ao trabalho no setor de *call center*, inclusive sendo atuada reiteradas vezes pelo então Ministério do Trabalho, conforme extrai-se do Dossiê de Pesquisa:

1) Fiscalizações do Ministério do Trabalho

Entre 2013 e 2017, a TEL foi atuada pela Fiscalização do Trabalho **267 (DUZENTOS E SESSENTA E SETE VEZES). Desses flagrantes de irregularidades, 124 (CENTO E VINTE E QUATRO) foram descumprimentos das determinações da NR 17, a Norma Regulamentadora que versa diretamente sobre saúde do trabalho no teleatendimento.**

Diante disso, a parte autora apenas teve sua CAT emitida em 13 de novembro de 2018, estabelecendo a relação da doença psíquica Ansiedade Generalizada (CID F41.1) com o trabalho exercido, e confirmando o caráter ocupacional da enfermidade adquirida.

Após o último afastamento, a reclamante usufruiu da licença maternidade e retornou ao trabalho em outubro de 2018. Entretanto, em razão da persistência dos sintomas da enfermidade devido às ilegalidades na gestão de trabalho e do comportamento omissivo da empresa ré, a reclamante não conseguiu dar continuidade às atividades laborativas, tendo seu contrato rescindido em 08 de novembro de 2018.

2.3. PADRÃO DE GESTÃO DAS EMPRESAS DE CALL CENTER

A literatura especializada em Saúde e Segurança do Trabalho expõe em diferentes trabalhos a relação entre o padrão organizacional das empresas de *call center* e o adoecimento dos teleoperadores. Laila Tais da Conceição Almeida, Tânia Moura Benevides e Renata Queiroz



**SERVIÇO DE APOIO JURÍDICO**

Rua da Paz, s/n, campus da Faculdade de Direito da UFBA, Graça,
Salvador - Ba, CEP nº 40150-140

e-mail: sajunajup@gmail.com

Dutra (2018)¹ denunciam a precariedade das condições de trabalho no setor de teleatendimento em razão do modelo de gestão adotado, que se destaca pela intensificação do trabalho e pela ocorrência de discriminação, abuso de poder e assédio moral.

Por meio das contribuições de Graça Druck (2017)², é possível identificar que esse padrão de gestão e organização do trabalho decorre do processo de terceirização, pelo qual se identificam desigualdades como remunerações mais baixas, diminuição de direitos e benefícios, instabilidade da relação empregatícia e maior volume de trabalho.

Renata Queiroz Dutra (2017)³ revela que a atividade no setor de teleatendimento se destaca pelo:

[...] ritmo intenso, pressão por metas, controle rígido das pausas, controle rígido do conteúdo dos atendimentos, monitoramento e avaliação de desempenho constantes, aplicação de penalidades trabalhistas que tornam o ambiente de trabalho tenso e marcado pelo medo, individualização extrema da experiência do trabalho, assédio moral organizacional (praticado com requintes de crueldade e criatividade), adoecimento físico e psíquico.

Do mesmo modo, Odete Cristina Pereira Reis⁴ (2017) observa no setor de teleatendimento a ocorrência da "gestão por estresse" retratada por Soboll (2008) enquanto uma rotina de trabalho com cobranças frequentes, supervisão excessiva, comparação de produtividade entre os trabalhadores, metas abusivas e exigências inatingíveis.

¹ ALMEIDA, L. T. C.; BENEVIDES, T. M.; DUTRA, R. Q. Gestão e precarização do trabalho: Uma Análise da influência da Atuação Gestora na Vida dos Trabalhadores de Call Centers. RISTI, Porto, n. 28, p. 72-85, set. 2018. Disponível em <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1646-98952018000300007&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 11 set. 2020. <http://dx.doi.org/10.17013/risti.28.72-85>.

² DRUCK, M. G. A terceirização sem limites: mais precarização e riscos de morte aos trabalhadores. In: FILGUEIRAS, V. A. (Org.). Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil. 1ed. Brasília: MPT, 2017.

³ DUTRA, R. Q. Trabalho, regulação e cidadania: a dialética da regulação social do trabalho. 388f. Tese (Doutorado em Direito). Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

⁴ REIS, O. C. P. A atividade de teleatendimento dez anos após a regulamentação do ministério do trabalho para o setor (anexo II da norma regulamentadora 17). In: FILGUEIRAS, V. A. (org.). Saúde e Segurança do trabalho no Brasil. Brasília: Gráfica Movimento, 2017.



**SERVIÇO DE APOIO JURÍDICO**

Rua da Paz, s/n, campus da Faculdade de Direito da UFBA, Graça,
Salvador - Ba, CEP nº 40150-140

e-mail: sajunajup@gmail.com

O padrão de gestão do *call center* ora descrito tem como consequência direta o adoecimento dos trabalhadores. Segundo Maria Maeno e Renata Paparelli (2013), o adoecimento ocupacional envolve, além das lesões físicas, os transtornos mentais, que estão relacionados a exposição dos trabalhadores a fatores que afetam a saúde psicológica.

Nesse sentido, é necessário relembrar que o Anexo II da NR 17 prescreve a existência de programas preventivos que harmonizem a metas com as condições de trabalho, considerando as repercussões sobre a saúde dos trabalhadores. Todavia, diversos estudos apresentam a conduta gravosa das empresas de *telemarketing* e a subnotificação dos casos de adoecimento ocupacional, como é registrado por Vitor Araújo Filgueiras e Renata Queiroz Dutra (2014)⁵ que relatam a desproporção na queda no reconhecimento de adoecimentos ocupacionais pelas empresas desse setor, uma vez que esta não há uma queda em mesma proporção das lesões identificadas pelo INSS, evidenciando a prática reiterada de ocultação no setor de *call center*.

Outrossim, Ilan Fonseca de Souza, Lidiane de Araújo Barros e Vitor Araújo Filgueiras (2017)⁶ destacam que além da subnotificação dos casos de adoecimento, outro fator que camufla a ocorrência de doenças ocupacionais no teleatendimento é a rotatividade de pessoal característica desse setor.

Em relação a empresa Tel, é possível verificar a repetição desse padrão de gestão de trabalho supracitado, conforme demonstram os dados das fiscalizações do Ministério do Trabalho. Entre 2013 e 2017, a TEL foi autuada pela Fiscalização do Trabalho 267 (duzentos e sessenta e sete vezes). Desses flagrantes de irregularidades, 124 (cento e vinte e quatro) foram descumprimentos das determinações da

⁵ FILGUEIRAS, V.A.; DUTRA, R.Q. Adoecimento no teleatendimento e regulação privada: a inviabilização como estratégia. Texto apresentado no 38º Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em ciências Sociais (ANPOCS), 2014.

⁶ SOUZA, I. F.; BARROS, L. A.; FILGUEIRAS, V. A. (Org.) Saúde e segurança do trabalho: curso prático. Brasília: ESMPU, 2017.





SERVIÇO DE APOIO JURÍDICO

Rua da Paz, s/n, campus da Faculdade de Direito da UFBA, Graça,
Salvador - Ba, CEP nº 40150-140

e-mail: sajunajup@gmail.com

NR 17, a Norma Regulamentadora que versa diretamente sobre saúde do trabalho no teleatendimento.

Em novembro de 2015, a TEL foi autuada por impedir ou dificultar operador de sair do posto de trabalho para satisfação das necessidades fisiológicas ou produzir repercussão sobre a avaliação ou remuneração do operador em razão das suas saídas do posto de trabalho para satisfação das necessidades fisiológicas. Também foi autuada por efetuar exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores e exigir a observância estrita do script ou roteiro de atendimento.

3. FUNDAMENTOS DE DIREITO

3.1. DA NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO, DA REVERSÃO PARA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA E DA INDENIZAÇÃO ESTABILITÁRIA

O artigo 118 da Lei de Benefícios da Previdência Social (Lei 8.213/91) prevê:

“Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo **prazo mínimo** de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.”

A subnotificação do adoecimento no segmento de *call center* é prática frequente entre as empresas de teleatendimento, como já confirmado nos fatos. Destarte, ainda que a natureza do benefício percebido não tenha sido o auxílio-doença acidentário, a reclamante foi acometida por doença ocupacional, constatada pela Comunicação de Acidente de Trabalho e pelo documento “Dossiê de Pesquisa” em anexo, que estabelecem a relação entre o adoecimento da trabalhadora e as atividades laborais por ela desempenhadas.

A Súmula 378 do TST, por sua vez, prevê que:



**SERVIÇO DE APOIO JURÍDICO**

Rua da Paz, s/n, campus da Faculdade de Direito da UFBA, Graça,
Salvador - Ba, CEP n° 40150-140

e-mail: sajunajup@gmail.com

"I - É constitucional o artigo 118 da Lei n° 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ n° 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ n° 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei n° 8.213/91."

A situação da reclamante encaixa-se nas hipóteses da Súmula 378, devido à natureza do seu adoecimento ser ocupacional. Assim, é evidente o direito à estabilidade da reclamante.

Nesse sentido, o artigo 500 da CLT impõe que:

"Art. 500 - O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho."

No presente caso, a reclamante não foi assistida pelos agentes referidos no artigo supracitado, pelo que requer o reconhecimento da nulidade do ato de demissão e a sua reversão em dispensa sem justa causa. Ademais, tendo por base o artigo 496 da CLT, pleiteia a indenização substitutiva referente ao período de estabilidade com todas as verbas reflexas, por ser desaconselhável a reintegração da Autora ao ambiente de trabalho, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio.

"Art. 496 - Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização devida nos termos do artigo seguinte."



**SERVIÇO DE APOIO JURÍDICO**

Rua da Paz, s/n, campus da Faculdade de Direito da UFBA, Graça,
Salvador - Ba, CEP nº 40150-140

e-mail: sajunajup@gmail.com

Nessa perspectiva, entendeu a 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho:

"[...] Por outro lado, a Corte a quo (fl. 883) afastou o direito à indenização substitutiva do período estável sob o fundamento que a empresa oportunizou, mais de uma vez, a reintegração da trabalhadora ao emprego, cuja oferta foi expressamente rejeitada, concluindo que a intenção da reclamante era apenas receber o valor integral da indenização, inexistindo motivo que tornasse insubsistente a manutenção da relação de trabalho. Registrou, o TRT, que a conduta da recorrente configurou, no seu entender, abuso de direito, pois o pedido isolado da empregada gestante, consistente no pagamento de indenização substitutiva, violaria os princípios regentes do contrato de trabalho (fls. 884-885).

Ocorre que, o Tribunal Superior do Trabalho tem adotado posicionamento diverso daquele consignado pelo Regional, no sentido de que a recusa à reintegração ao emprego não afasta o direito à estabilidade, tampouco à indenização relativa ao período estável, ao fundamento de o artigo 10, II, b, do ADCT, não condicionar a estabilidade ao retorno ao emprego, bastando para tanto a gravidez e a dispensa imotivada." (RR-10613-22.2015.5.18.0004, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 13/09/2019)

Diante do quanto exposto, pretende a Reclamante obter o reconhecimento da condição de empregada estável, em decorrência da doença do trabalho que adquiriu ao longo do curso do contrato mantido entre as partes, assim como, por conseguinte, a declaração da nulidade do ato de demissão, a reversão deste em dispensa sem justa causa e a indenização substitutiva referente ao período de estabilidade, conforme a Lei nº 8.213/91, correspondentes aos salários e reflexos em aviso prévio, férias acrescidas de 1/3, 13º salário e FGTS acrescido de multa de 40%.

Ressalte-se que com a declaração da nulidade do pedido de demissão e a sua reversão em dispensa sem justa causa, a obreira tem direito ao pagamento de todas as verbas rescisórias pertinentes, quais sejam, aviso prévio indenizado, 13º salário proporcional, férias



**SERVIÇO DE APOIO JURÍDICO**

Rua da Paz, s/n, campus da Faculdade de Direito da UFBA, Graça,
Salvador - Ba, CEP nº 40150-140

e-mail: sajunajup@gmail.com

proporcionais acrescidas do terço constitucional, saldo de salário, multa de 40% sobre os depósitos fundiários.

Assim é o entendimento sedimentado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região; senão, vejamos:

PEDIDO DE DEMISSÃO. NULIDADE. EMPREGADA ESTÁVEL. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA DO SINDICATO. ART. 500 DA CLT. O desligamento da obreira, efetivado em período no qual a recorrente estava protegida pela garantia da estabilidade acidentária, deu-se sem a observância do requisito previsto no art. 500 da CLT (assistência sindical), razão pela qual a declaração da nulidade do pedido de demissão apresentado e a sua reversão em dispensa sem justa causa são medidas necessárias. A assistência sindical, em situações tais, é formalidade essencial para que os efeitos decorrentes do ato possam ser implementados na esfera jurídica. Vale dizer, é forma de assegurar que a declaração de vontade obreira ocorra sem qualquer vício. Trata-se de premissa que não pode, portanto, ser desconsiderada. (TRT-7 - RO: 00019229720165070001, Relator: FRANCISCO TARCISIO GUEDES LIMA VERDE JUNIOR, Data de Julgamento: 01/02/2018, Data de Publicação: 02/02/2018).

Faz jus ainda a obreira à projeção do aviso prévio para fins de determinação do termo final do vínculo de emprego, a expedição de alvará para liberação do FGTS, bem como para habilitação no seguro desemprego ou indenização substitutiva.

3.2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Segundo Maurício Godinho Delgado (2017)⁷, o dano moral representa "toda dor psicológica ou física injustamente provocada em uma pessoa humana", sendo que tal lesão pode decorrer das relações estabelecidas no âmbito empregatício.

O artigo 186 Código Civil prescreve que:

"Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direito e

⁷ DELGADO, M. G. Curso de Direito do Trabalho, 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.



**SERVIÇO DE APOIO JURÍDICO**

Rua da Paz, s/n, campus da Faculdade de Direito da UFBA, Graça,
Salvador - Ba, CEP nº 40150-140

e-mail: sajunajup@gmail.com

causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

Inúmeras infrações cometidas pela empresa reclamada causaram indubitáveis danos à vida da reclamante. Entre tais comportamentos gravosos é possível citar:

- A excessiva cobrança para o alcance de metas ilegalmente impostas repercutiu em lesões na integridade psíquica da autora, ocasionando o seu adoecimento;
- A manutenção das metas abusivas e o não remanejamento da reclamante para outra função, mesmo após a reclamada tomar ciência da enfermidade desta, provocou o agravo da doença;
- O controle do uso banheiro e a perseguição devido à condição gravídica da reclamante acentuaram as situações de assédio moral;
- As advertências e suspensão dadas pela empresa à reclamante devido às ausências legalmente justificadas, repercutiram na penalização da trabalhadora quando em busca de tratamento médico.

Essas condutas além de violarem o disposto no Anexo II da Norma Regulamentadora 17, demonstram a culpabilidade da empresa, gerando o direito à reparação moral para reclamante.

Conforme o artigo 927 do Código Civil:

“Aquele que, por ato ilícito (artigos 186 e 187), causar dano a outrem, é obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.”

Esse entendimento é expresso pela 3ª turma do Tribunal Superior do Trabalho em uma ação ajuizada em face da empresa Tel Centro de Contatos LTDA:



**SERVIÇO DE APOIO JURÍDICO**

Rua da Paz, s/n, campus da Faculdade de Direito da UFBA, Graça,
Salvador - Ba, CEP nº 40150-140

e-mail: sajunajup@gmail.com

"[...] O dano moral prescinde, para sua configuração, de prova, bastando, para que surja o dever de indenizar, a demonstração do fato objetivo que revele a violação do direito de personalidade.

Ao contrário do que sustenta a ré, extrai-se do acórdão que foi configurado o dano moral decorrente do controle de acesso ao toalete, pelos superiores, afetando intimidade do trabalhador no ambiente de trabalho.

[...]

Traduz-se o dano moral em lesão a atributos íntimos da pessoa, sobre os quais a personalidade é moldada, de modo a atingir valores juridicamente tutelados, cuja mensuração econômica envolve critérios com embasamento objetivo, em conjunto com os subjetivos, sobretudo quando não for possível aferir a extensão do dano, como, por exemplo, nos casos de dano moral a pessoas privadas de capacidade de autocompreensão.

Com o advento da Constituição Federal de 1988, não restam dúvidas de que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, sendo assegurado o direito a indenização por dano material ou moral decorrente de sua violação.

[...]

Na hipótese dos autos a condenação ao pagamento de indenização por dano moral está calcada na constatação de que o autor sofreu limitação ao uso do toalete, que afetava sua intimidade no ambiente de trabalho e ocasionava perda de contraprestações.

Diante de tais constatações, e considerando, ainda, além da gravidade da conduta da demandada, as consequências do dano na vida do autor, o Eg. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região manteve o valor da indenização por dano moral em R\$10.000,00 (dez mil reais).

Tem-se, portanto, que restou observado o princípio da restauração justa e proporcional, nos exatos limites da existência e da extensão do dano sofrido, sem abandono da perspectiva econômica de ambas as partes, fixando-se valor razoável para a hipótese." (AIRR-2110-31.2016.5.10.0802, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 09/11/2018)



**SERVIÇO DE APOIO JURÍDICO**

Rua da Paz, s/n, campus da Faculdade de Direito da UFBA, Graça,
Salvador - Ba, CEP nº 40150-140

e-mail: sajunajup@gmail.com

Do mesmo modo, decidiu a 5ª turma do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª região:

"[...] Pretende a reclamante reverter a improcedência do pedido de indenização por danos morais. Insiste na tese inicial de que foi vítima de assédio moral no ambiente de trabalho, consubstanciado em humilhações e atitudes grosseiras por parte dos seus supervisores, seja pelo excessivo rigor e cobrança, seja pela suspensão/limitação do tempo de utilização do banheiro, durante o contrato de trabalho.

[...]

Ressalto, pois oportuno, que não é o fato de a empregada sofrer cobranças diárias, por si só, que caracteriza o abuso alegado, nem a violação da dignidade ou honra da trabalhadora, **mas o modo com que tal prática se dava e que revela o assédio moral denunciado.**

Ademais, o prejuízo sofrido pela reclamante com violação da sua dignidade profissional não ocorreu por ato único da reclamada, mas da prática reiterada das condutas ilícitas, denunciadas durante todo o tempo em que perdurou a prestação de seus serviços.

[...]

Ainda, consta, na NR 17, regra expressa sobre a proibição de controle ou restrição pela empresa ao acesso dos operadores ao banheiro.

No particular, tenho que o **simples fato da empresa se sentir no direito de controlar e limitar o tempo de realização das necessidades fisiológicas dos seus funcionários já se constitui num abuso de direito e extrapola os limites da razoabilidade.**

Isso porque o poder diretivo, prerrogativa conferida ao empregador para organização de sua atividade e da própria prestação de serviços pelo obreiro, não é absoluto, esbarrando-se nos limites da dignidade do trabalhador.

Nesses termos, a restrição do uso do banheiro ofende a dignidade do trabalhador e a sua integridade física e psíquica, visto que não se pode controlar a periodicidade da satisfação de necessidades fisiológicas de cada pessoa.





SERVIÇO DE APOIO JURÍDICO

Rua da Paz, s/n, campus da Faculdade de Direito da UFBA, Graça,
Salvador - Ba, CEP nº 40150-140

e-mail: sajunajup@gmail.com

Resta, pois, incontestemente que a ação da reclamada fere a dignidade do ser humano, cuja proteção encontra-se insculpida na Carta Magna.

E, havendo abuso de direito, surge, para a empresa a obrigação de indenizar." (TRT-5 - ROT 000030-47.2015.5.05.0001, 5ª turma, Relator Pires Ribeiro, Data de Julgamento: 08/09/2017, Data de Publicação: 25/09/2017).

É inequívoco o direito da reclamante ao pagamento de indenização por danos morais em decorrência da violação de sua personalidade através das práticas reiteradas da empresa reclamada em restringir o acesso da reclamante ao banheiro, da realização de cobranças excessivas, do tratamento hostil com a reclamante durante o período de gestação e do acometimento da mesma por enfermidade ocupacional.

Desse modo, considerando a culpa objetiva da empresa devido ao evidente descumprimento das normas regulamentadoras do trabalho e o consequente dano causado à vida da reclamante, impõe-se a condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais).

3.3. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS

Os artigos 949 e 950 do Código Civil de 2002 estabelecem que:

"Art. 949. No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido.

Art. 950. Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu."

Maurício Godinho Delgado⁸ (2017) ao abordar a ocorrência de dano material decorrente da relação emprego destaca as implicações

⁸ DELGADO, M. G. Curso de Direito do Trabalho, 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.



**SERVIÇO DE APOIO JURÍDICO**

Rua da Paz, s/n, campus da Faculdade de Direito da UFBA, Graça,
Salvador - Ba, CEP nº 40150-140

e-mail: sajunajup@gmail.com

patrimoniais das lesões acidentárias, sendo estas ocasionadas por doenças ocupacionais, doenças profissionais ou por acidentes do trabalho:

“As lesões acidentárias podem causar perdas patrimoniais significativas ao trabalhador. Em primeiro lugar, no tocante aos próprios gastos implementados para sua recuperação (além daqueles previdenciariamente acobertados, se for o caso). Em segundo lugar, podem produzir restrição relevante ou, até mesmo, inviabilização da atividade laborativa do empregado, conforme a gravidade da lesão sofrida.”

No presente caso, observa-se que as enfermidades decorrentes do labor geraram grandes prejuízos financeiros à obreira além de reduzir sensivelmente a capacidade laborativa da Reclamante, que dificilmente poderá se recolocar no mercado de trabalho.

Levando-se em consideração a CAT emitida, que estabelece a relação do adoecimento da autora com o trabalho exercido na empresa ré, bem como, observando os relatórios médicos em anexo, que prescrevem para o tratamento de tal enfermidade ocupacional o uso de diversos remédios custosos e o afastamento da reclamante das atividades laborativas por relevantes espaços temporais, infere-se que a autora deve ser ressarcida pelos valores gastos, comprovados através das notas fiscais anexadas aos autos, assim como, a reparação do período em que esteve afastada do labor em decorrência da incapacidade laborativa adquirida pela doença do trabalho.

Em conformidade com esse entendimento, é possível observar o julgado da 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho:

“Estabelecidas essas questões, na hipótese dos autos, o Tribunal Regional, ao decidir o litígio, empreendeu acurada e detalhada análise do acervo probatório para a formação de seu convencimento - mormente as provas pericial, documental e testemunhal -, e concluiu que a moléstia psiquiátrica da reclamante (síndrome de burnout) tem nexos de causalidade com as atividades laborais desenvolvidas em benefício da empresa, pois decorre do ambiente de trabalho desgastante da



**SERVIÇO DE APOIO JURÍDICO**

Rua da Paz, s/n, campus da Faculdade de Direito da UFBA, Graça,
Salvador - Ba, CEP nº 40150-140

e-mail: sajunajup@gmail.com

autora, ainda que a reclamante tenha predisposição genética.

Consta no acórdão regional também que a reclamada agiu com culpa para a ocorrência do evento, pois exerceu pressão excessiva sobre a empregada, com uma estrutura organizacional contendo metas exorbitantes, ausências de pausas intrajornadas e exigência mental de prazos diários, causando esgotamento profissional.

[...]

Quanto aos danos materiais, o art. 949 do Código Civil determina que, em caso de lesão ou ofensa à saúde, o ofensor deve indenizar o ofendido com os lucros cessantes até o fim da convalescença.

Caso a mencionada lesão acarrete diminuição ou incapacidade para o trabalho, além do pagamento das despesas com tratamento e dos lucros cessantes, faz jus o ofendido a pensão mensal, correspondente à importância do trabalho para o qual se inabilitou nos termos do art. 950 do Código Civil.

Havendo prova da perda ou da redução da aptidão para o exercício do trabalho, aliada aos requisitos necessários para a responsabilização civil do ofensor, emerge o direito à indenização material.

Logo, o direito à pensão mensal decorre unicamente da perda ou da redução da aptidão para o trabalho, ainda que o acidentado possa trabalhar em outras funções, auferir renda e sustentar a sua família de outras maneiras."(TST-RR-67500-50.2012.5.21.0003 - **Data de Julgamento:** 26/06/2019, **Relator Ministro:** Vieira de Mello Filho, 7ª Turma, **Data de Publicação:** DEJT 01/07/2019)

Isto posto, requer a parte autora o pagamento de indenização por danos materiais, a título de danos emergentes equivalentes aos valores despendidos com o tratamento medicamentos, bem como, a indenização por lucros cessantes, correspondente à remuneração a que faria jus durante o período em que esteve incapacitada para o trabalho, desde seu afastamento, até o fim da convalescença - ou subsidiariamente até o ajuizamento da ação.

Ademais, demonstrada a supressão da capacidade laborativa da obreira pelos relatórios médicos anexados, depreende-se que a obreira faz





SERVIÇO DE APOIO JURÍDICO

Rua da Paz, s/n, campus da Faculdade de Direito da UFBA, Graça,
Salvador - Ba, CEP nº 40150-140

e-mail: sajunajup@gmail.com

jus ao pensionamento mensal vitalício, conforme dispõe o art. 950 do Código Civil. A pensão deverá ser calculada com base na redução da capacidade de trabalho. Esse percentual, contudo, não pode ser indicado de logo, dependendo da conclusão da perícia médica a ser realizada.

Sendo assim, pugna a Reclamante pelo pagamento de uma pensão proporcional ao comprometimento da sua capacidade laborativa. O valor a ser pago deverá ser calculado com base no salário integral da Reclamante multiplicado pelo número de meses faltantes para que a trabalhadora complete 75,2 anos, expectativa de vida do brasileiro, tal como estimado pelo IBGE.

O direito de a obreira perceber a pensão de forma integral e imediata encontra-se consagrado no parágrafo único do art. 950 do Código Civil, vejamos:

“Art. 950. [...] Parágrafo único. O prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez.”

Nesses termos, evidente o direito de a trabalhadora receber um pensionamento proporcional ao comprometimento da sua força de trabalho, a ser pago de uma só vez.

3.4. TESE SUBSIDIÁRIA

O artigo 769 da CLT dispõe que:

“Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.”

Isto posto, determina o CPC/2015, em seu artigo 326 que:

“Art. 326. É lícito formular mais de um pedido em ordem subsidiária, a fim de que o juiz conheça do posterior, quando não acolher o anterior.”

Desse modo, na hipótese de que não seja acolhida pelo Exmo. Juízo a tese acima exposta relacionada à estabilidade da Reclamante, esta pleiteia que seja apreciada a seguinte tese subsidiária.



**SERVIÇO DE APOIO JURÍDICO**

Rua da Paz, s/n, campus da Faculdade de Direito da UFBA, Graça,
Salvador - Ba, CEP nº 40150-140

e-mail: sajunajup@gmail.com

3.4.1. RESCISÃO INDIRETA

Conforme o artigo 483 da CLT, o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;**
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;**
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;**
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Os fatos expostos ao longo desta exordial denotam o rigor excessivo e a exposição a agentes adoecedores a que foi submetida a obreira, o que tornou inviável a sua permanência no ambiente de trabalho e do prolongamento das condições absurdamente desproporcionais e incompatíveis com as normas trabalhistas, seja a legislação federal ou as normas regulamentadoras.

Nesse sentido, importa, a título ilustrativo, transcrever trechos de relevante julgado que tratou de situação similar à hipótese dos autos. Veja-se como decidiu a 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho:

"O reclamado sustenta que "a reclamante pediu demissão. Assim, somente seria possível a caracterização da rescisão indireta se restasse comprovado o vício de consentimento do referido pedido de demissão". Alega que a enfermidade da reclamante não prejudicou seu discernimento, nem



**SERVIÇO DE APOIO JURÍDICO**

Rua da Paz, s/n, campus da Faculdade de Direito da UFBA, Graça,
Salvador - Ba, CEP nº 40150-140

e-mail: sajunajup@gmail.com

impossibilitou de manifestar sua vontade. Assevera, ainda, que falta o requisito da imediatidade na insurgência da reclamante, pois ajuizou a ação trabalhista mais de um ano após seu pedido de demissão. Colaciona arestos para o cotejo de teses.

Sem razão.

O Tribunal Regional decidiu (fls. 734/741):

“As condições de trabalho já foram analisadas no tópico relativo à doença ocupacional, evidenciando excesso de jornada, notoriedade do quadro depressivo sofrido pela autora e a inércia da reclamada em atenuar o problema. Ao contrário, ambas as testemunhas da autora presenciaram a cobrança desta para o cumprimento das metas.

[...]

O pedido de demissão, no caso dos autos, revela tão somente a impossibilidade de prolongamento do contrato de trabalho continuamente descumprido pelo empregador.

[...]

Desta forma, não evidenciado nos autos que o pedido de desligamento deu-se por fator diverso ao descumprimento, por parte do empregador, de suas obrigações contratuais/legais, há de ser mantida a decisão do Tribunal Regional que reconheceu a rescisão indireta.

Necessário acrescentar que a condição de hipossuficiente do empregado impede a aplicação do princípio da imediatidade nos casos de rescisão indireta do contrato de trabalho. Nesse sentido o entendimento firmado no âmbito desta Corte, conforme julgados que seguem transcritos.” (RR-1470-87.2012.5.09.0093, Data de Julgamento: 15/05/2019, 8ª Turma, Relator Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 16/05/2019) (Marcações e negritos nossos)

Destaque-se que, *in casu*, o pedido de desligamento se deu **EXCLUSIVAMENTE** em decorrência das condições adversas impostas pela Reclamada à obreira, tornando impraticável - sobretudo, a partir do ponto de vista da saúde emocional e psíquica da Reclamante - a manutenção de tais circunstâncias.





SERVIÇO DE APOIO JURÍDICO

Rua da Paz, s/n, campus da Faculdade de Direito da UFBA, Graça,
Salvador - Ba, CEP nº 40150-140

e-mail: sajunajup@gmail.com

Desse modo, torna-se imperioso reconhecer que a conduta e a postura assumidas pela Reclamada deram causa à extinção do contrato de trabalho, uma vez que houve uma inequívoca quebra da confiança e da boa-fé, tornando-se impossível o prosseguimento da relação.

Isto posto, requer a Reclamante o reconhecimento da rescisão indireta, e todos os pedidos correlacionados, quais sejam, saldo de salário, 13º salário proporcional, aviso prévio proporcional, férias proporcionais + abono de férias de 1/3 proporcional, ainda, pagamento de multa correspondente a 40% de todo o valor que deveria ter sido depositado na conta vinculada ao FGTS.

3.5. HORAS EXTRAS

Determinam os itens 5.4.1., 5.4.1.1 e 5.4.1.2 da NR nº 17, em seu anexo II que:

5.4.1. As pausas deverão ser concedidas:

a) fora do posto de trabalho;

b) **em 02 (dois) períodos de 10 (dez) minutos contínuos;**

c) após os primeiros e antes dos últimos 60 (sessenta) minutos de trabalho em atividade de teleatendimento/telemarketing.

5.4.1.1. **A instituição de pausas não prejudica o direito ao intervalo obrigatório** para repouso e alimentação previsto no §1º do Artigo 71 da CLT.

5.4.2. O intervalo para repouso e alimentação para a atividade de teleatendimento/telemarketing deve ser de **20 (vinte) minutos**. (grifos e negritos nossos)

O Contrato de Trabalho estabelecido pela empresa Reclamada, em sentido oposto ao que dispõe a referida norma, é omissivo quanto às pausas obrigatórias do item 5.4.1. supracitado, tendo sido a reclamante reiteradamente impossibilitada de exercer o seu direito de gozo desses intervalos durante todo vínculo de emprego.



**SERVIÇO DE APOIO JURÍDICO**

Rua da Paz, s/n, campus da Faculdade de Direito da UFBA, Graça,
Salvador - Ba, CEP nº 40150-140

e-mail: sajunajup@gmail.com

Isto posto, requer que sejam pagas as horas extras referentes aos intervalos mencionados que não desfrutou durante todo o período do seu contrato de trabalho.

Nesse discernimento, decidiu a 6ª turma do Tribunal Superior do Trabalho em uma ação ajuizada em face da empresa Tel Centro de Contatos LTDA, **ORA RECLAMADA**:

"[...] No caso concreto, conforme registra o TRT, tendo a própria reclamada admitido que concedia apenas o intervalo intrajornada de vinte minutos, sua condenação de pagamento dos dois períodos de dez minutos a que tem direito a reclamante que exercia função de teleatendimento/telemarketing está em sintonia com o estabelecido no Item 5.4.1, alínea b, do Anexo II da NR 17 do MTE, porquanto trata-se de parâmetros mínimos previstos em norma que visa proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente do trabalhador em aludida atividade." (AIRR - 2848-53.2015.5.10.0802 Data de Julgamento: 13/12/2017, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/12/2017). (grifos e negritos nossos)

Do mesmo modo entendeu a 8ª turma do Tribunal Superior do Trabalho:

"Por sua vez, extrai-se do acórdão regional que "a reclamada confessou que não concedeu as duas pausas de 10 minutos previstas no Anexo II, da NR 17 (5.4.1 'b')", razão pela qual foi mantida a condenação ao pagamento de horas extras decorrentes da inobservância da referida pausa." (ARR - 2806-04.2015.5.10.0802 Data de Julgamento: 07/03/2018, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/03/2018.)

Desse modo, pugna a reclamante pela condenação da reclamada ao pagamento de horas extras, com o respectivo adicional constitucional de 50% (art. 7º, XVI, CF), referentes à supressão das 02 (duas) pausas de 10 (dez) minutos previstas pelo item 5.4.1. da NR nº 17, durante todo o vínculo empregatício, bem como respectivos reflexos - uma vez que se tratam de horas extras habituais - em repouso semanais remunerados, férias acrescidas do terço constitucional,





SERVIÇO DE APOIO JURÍDICO

Rua da Paz, s/n, campus da Faculdade de Direito da UFBA, Graça,
Salvador - Ba, CEP nº 40150-140

e-mail: sajunajup@gmail.com

décimo terceiro, aviso prévio, depósitos fundiários (FGTS) e demais parcelas salariais.

4. DA TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA

Face ao todo exposto ao longo desta petição inicial, impende requerer a concessão de tutela provisória de urgência, nos termos do art. 300 do CPC, de aplicação supletiva ao processo do trabalho, para determinar a expedição de alvará para levantamento dos valores do FGTS, bem como para habilitação no seguro-desemprego.

Insta salientar que se encontram evidenciados os requisitos da probabilidade do direito e do perigo de dano previstos pelo artigo supracitado.

A **probabilidade do direito** se verifica através dos seguintes elementos:

- (i) Inúmeros relatórios médicos acostados aos autos que atestam o adoecimento psíquico da obreira;
- (ii) O afastamento da reclamante pelo INSS de 2017 a 2018;
- (iii) O laudo médico do Hospital Universitário Professor Edgar Santos que acusa o nexos causal entre o adoecimento da obreira e as atividades laborais exercidas;
- (iv) A Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) emitida também pelo Hospital Universitário Professor Edgard Santos - UFBA;
- (v) O Dossiê de Pesquisa elaborado pela UFBA em parceria com a Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região que indica o padrão de gestão de trabalho da empresa reclamada, confirmando ilegalidades cometidas, a exemplo de práticas de assédio organizacional e ocultação de adoecimento dos teleoperadores;
- (vi) A ausência de assistência sindical (conforme TRCT anexo) para homologação de pedido de demissão de empregada





SERVIÇO DE APOIO JURÍDICO

Rua da Paz, s/n, campus da Faculdade de Direito da UFBA, Graça,
Salvador - Ba, CEP nº 40150-140

e-mail: sajunajup@gmail.com

estável, nos termos do art. 500 da CLT, o que implica a nulidade do ato de demissão e a reversão em dispensa sem justa causa.

De outro lado, o **perigo de dano** se revela através da urgência relativa ao levantamento do FGTS e à habilitação no seguro-desemprego, sobretudo, em tempos de pandemia da COVID-19, em que as necessidades básicas e elementares pertinentes ao sustento próprio da obreira se sobressaem de forma ainda mais acentuada.

Destarte, pugna a reclamante pela concessão de tutela provisória de urgência, de modo que se determine a expedição de alvará para levantamento dos valores do FGTS, bem como para habilitação no seguro-desemprego ou alternativamente que sejam condenadas as reclamadas ao pagamento de indenização substitutiva.

5. DA INTIMAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Nos termos do art. 83, II, da Lei Complementar nº 75/1993, compete ao Ministério Público do Trabalho:

“Manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção.”

Conforme documento anexo à exordial intitulado “Dossiê de Pesquisa” elaborado pela UFBA em parceria com a Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região, é possível constatar informações sobre o padrão de gestão de trabalho da empresa reclamada, confirmando as ilegalidades cometidas por esta, a exemplo de práticas de **assédio moral organizacional** e **ocultação do adoecimento dos teleoperadores**.

Com efeito, as matérias suscitadas nesta reclamação trabalhista perpassam por questões relativas a assédio moral no ambiente de trabalho; doença ocupacional; descumprimento de normas regulamentadoras; e danos causados à vida de trabalhadoras e



**SERVIÇO DE APOIO JURÍDICO**

Rua da Paz, s/n, campus da Faculdade de Direito da UFBA, Graça,
Salvador - Ba, CEP n° 40150-140

e-mail: sajunajup@gmail.com

trabalhadores do setor de *telemarketing*; o que guarda nítida relação com o interesse público e com a necessidade de defesa da ordem jurídica.

Destarte, pugna a reclamante pela intimação do *Parquet* laboral para que possa se manifestar acerca das matérias suscitadas através desta reclamação trabalhista ainda no primeiro grau, nos termos do art. 83, II, da Lei Complementar n° 75/1993.

6. DOS REQUERIMENTOS E PEDIDOS

Em razão do exposto, requer a reclamante:

- I. Sejam deferidos e concedidos os benefícios da Justiça Gratuita, conforme declinado nesta reclamação, uma vez que a reclamante não possui condição de arcar com as custas processuais e os honorários advocatícios sem que isso comprometa o seu sustento próprio e de sua família;
- II. Seja declarada incidentalmente a inconstitucionalidade dos artigos 790-B e 791-A parágrafo 4° da CLT, em razão da ofensa ao art. 5°, LXXIV, da Constituição Federal;
- III. Requer a citação das reclamadas para que, querendo, ofereçam contestação, sob pena de revelia e confissão;
- IV. Requer a produção de todos os meios de prova admitidos em direito, especialmente a prova pericial, para a verificação do adoecimento ocupacional da obreira, bem como, o depoimento pessoal dos Representantes legais das reclamadas, sob pena de confissão, a juntada de documentos outros que fizerem necessários em prova e contraprova, além da inquirição de testemunhas etc;
- V. A intimação do *Parquet* laboral para que possa se manifestar acerca das matérias suscitadas através desta



**SERVIÇO DE APOIO JURÍDICO**

Rua da Paz, s/n, campus da Faculdade de Direito da UFBA, Graça,
Salvador - Ba, CEP n° 40150-140

e-mail: sajunajup@gmail.com

reclamação trabalhista ainda no primeiro grau, nos termos do art. 83, II, da Lei Complementar n° 75/1993;

- VI. O reconhecimento da responsabilidade subsidiária da 2ª reclamada, Caixa Econômica Federal, no que concerne às parcelas e indenizações devidas pela TEL CENTRO DE CONTATOS LTDA. à reclamante, nos termos da Súmula n. 331, IV e V, do TST;
- VII. A declaração da nulidade do ato de demissão, e a reversão deste em dispensa sem justa causa, concedendo o pagamento de todas as verbas rescisórias pertinentes, quais sejam (valores estimados), aviso prévio indenizado com a devida projeção (R\$ 1.033,50), 13º salário proporcional (R\$ 728,75), férias proporcionais acrescidas do terço constitucional (R\$ 947,37), saldo de salário (R\$ 291,50), multa de 40% sobre os depósitos fundiários (R\$ 1.017,60);
- VIII. Seja deferida a indenização substitutiva referente ao período de estabilidade, conforme a Lei n° 8.213/91, correspondentes aos salários e reflexos em aviso prévio, férias acrescidas de 1/3, 13º salário e FGTS acrescido de multa de 40%, nos termos dos artigos 496 e 497 da CLT, no valor estimado de R\$ 20.000,00;
- IX. Sucessivamente, caso sejam indeferidos os pleitos dos itens "VI" e "VII", que se reconheça a rescisão indireta, e todos os pedidos correlacionados, quais sejam (valores estimados), saldo de salário (R\$ 291,50), 13º salário proporcional (R\$ 728,75), aviso prévio indenizado com a devida projeção (R\$ 1.033,50), férias proporcionais + abono de férias de 1/3 proporcional (R\$ 947,37), ainda, pagamento de multa correspondente a 40% de todo o valor que deveria ter



**SERVIÇO DE APOIO JURÍDICO**

Rua da Paz, s/n, campus da Faculdade de Direito da UFBA, Graça,
Salvador - Ba, CEP n° 40150-140

e-mail: sajunajup@gmail.com

sido depositado na conta vinculada ao FGTS (R\$ 1.017,60);

- X. A condenação ao pagamento de indenização por **danos morais** no importe de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), em decorrência da violação de sua personalidade através das práticas reiteradas da empresa reclamada em restringir o acesso da reclamante ao banheiro, da realização de cobranças excessivas, do tratamento hostil com a reclamante durante o período de gestação e do acometimento desta por enfermidade ocupacional;
- XI. A condenação ao pagamento de indenização por **danos materiais**, a título de danos emergentes (R\$ 310,17) e lucros cessantes (R\$ 15.000,00 - valor estimado), bem como, o reconhecimento de pensão mensal vitalícia (R\$ 250.000,00 - valor estimado), paga de forma integral e imediata, proporcional ao comprometimento da capacidade laborativa e calculada com base no salário integral da reclamante multiplicado pelo número de meses faltantes para que a trabalhadora complete 75,2 anos, expectativa de vida do brasileiro (considerando a hipótese de redução laboral total e permanente), tal como estimado pelo IBGE;
- XII. Em caráter de TUTELA DE URGÊNCIA a ser confirmada pelo provimento final, a expedição de alvará para liberação do FGTS, bem como para a habilitação no seguro desemprego ou alternativamente a condenação das reclamadas ao pagamento de indenização substitutiva (R\$ 3.975,00);
- XIII. O pagamento de horas extras, com o respectivo adicional constitucional de 50%, referentes à supressão das 02 (duas) pausas de 10 (dez) minutos previstas pelo item 5.4.1. da NR n° 17 durante todo o vínculo de emprego,



**SERVIÇO DE APOIO JURÍDICO**

Rua da Paz, s/n, campus da Faculdade de Direito da UFBA, Graça,
Salvador - Ba, CEP nº 40150-140

e-mail: sajunajup@gmail.com

bem como respectivos reflexos - uma vez que se tratam de horas extras habituais - em repouso semanais remunerados, férias acrescidas de um terço, décimo terceiro, aviso prévio, depósitos fundiários (FGTS) e demais parcelas salariais, tudo isso, no valor estimado de R\$ 2.500,00;

- XIV. A condenação das Reclamadas ao pagamento de custas processuais e de honorários advocatícios sucumbenciais no percentual de 15% sobre o valor do proveito econômico da causa;
- XV. A incidência de juros e correção monetária nos termos da lei.

Dá-se à causa valor estimado de R\$ 295.803,83.

Nesses termos, pede deferimento.

Salvador/BA, 10 de setembro de 2020.

RAFAEL GUIMARÃES

OAB/BA 52.956

(assinatura eletrônica)

ARIANE PEREIRA SANTOS

Acadêmica de Direito

LOYANA ARAÚJO SARAIVA MATOS

Acadêmica de Direito

DOUGLAS MOTA OLIVEIRA

Acadêmico de Direito

