**Ação na Justiça do Trabalho x Justiça Comum: Onde é Melhor Ingressar?**

O seu caso envolve **dois tipos de danos**:  
✅ **Danos trabalhistas** – Direitos previstos na CLT e na relação de emprego.  
✅ **Danos extrapatrimoniais (morais e existenciais)** – Impacto psicológico e prejuízos à sua vida pessoal e profissional.

📌 **O melhor caminho é ingressar na Justiça do Trabalho e na Justiça Comum simultaneamente, cada uma para uma finalidade específica.**

**1. Justiça do Trabalho – Reintegração e Direitos Trabalhistas**

A **Justiça do Trabalho** é o foro adequado para tratar:  
✅ **Reintegração ao trabalho ou indenização pelo período de estabilidade** (Súmula 443 e 378 do TST).  
✅ **Pagamentos de salários, FGTS e verbas rescisórias não quitadas**.  
✅ **Danos morais trabalhistas** (limite de 50x o salário, conforme art. 223-G da CLT).  
✅ **Exame médico demissional não realizado**.  
✅ **Pedidos de apresentação de documentos internos da empresa**.

📌 **Pedir indenização aqui é válido, mas há limites. O TST costuma fixar valores menores para danos morais (R$ 10.000 a R$ 50.000), salvo exceções graves.**

**2. Justiça Comum – Danos Morais e Existenciais de Maior Valor**

A **Justiça Comum (Cível)** pode ser acionada para:  
✅ **Danos morais agravados (depressão, estresse pós-traumático, sofrimento psicológico severo)**.  
✅ **Danos existenciais (impacto na vida pessoal, perda de estabilidade e acesso ao INSS)**.  
✅ **Indenização por violação do direito ao benefício previdenciário**.  
✅ **Pedido de valores mais altos para danos morais** (R$ 100.000 a R$ 300.000, conforme precedentes).

📌 **Aqui, a Amazon responde pelos danos causados além da relação trabalhista, sem limitação da CLT.**

**Conclusão: Ambas as Ações São Recomendadas**

1️⃣ **Na Justiça do Trabalho**, buscar **reintegração ou indenização trabalhista**, exame demissional e verbas.  
2️⃣ **Na Justiça Comum**, requerer **indenização maior por danos morais e existenciais**, incluindo a impossibilidade de recorrer ao INSS.

📌 **Posso atualizar a petição para incluir essa estratégia?** 🚀

**EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) DOUTOR(A) JUIZ(A) DO TRABALHO DA \_\_\_\_ VARA DO TRABALHO DE [CIDADE]**

**AUTORA:** Deborah El Alam Sbeghen, brasileira, portadora do RG nº 37.137.798-5 e CPF nº 036.276.056-08, residente e domiciliada na Rua Dr. Cabral de Vasconcelos, 142 casa 1, São Paulo, SP, 05105020,

**RÉ:** Amazon Serviços de Varejo do Brasil Ltda., pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ nº 15.436.940/0001-03, com sede na Av. Presidente Juscelino Kubitschek, 2041, 18º andar, Itaim Bibi, São Paulo, CEP 04543-000.

**DOS FATOS**

1. A autora foi admitida pela ré em **13 de maio de 2024**, exercendo a função de **CS Associate**.
2. Em **11 de julho de 2024**, foi **demitida sem justa causa**, sob a justificativa de que seu perfil "não se adequava à Amazon".
3. Antes da demissão, a autora **comunicou ao seu gestor imediato** sobre a necessidade de afastamento para **realização de uma cirurgia** e registrou o afastamento no **sistema de apontamentos futuros do RH**.
4. O gestor Wellington Silva **questionou diretamente a autora sobre os apontamentos na agenda relacionados ao afastamento médico**, demonstrando que a empresa tinha conhecimento prévio de sua necessidade de licença.
5. O gestor Eduardo Zara **consentiu a realização da cirurgia** ao final de uma reunião via Chime-vídeo, evidenciando que a alta gestão estava ciente do afastamento.
6. A empresa, entretanto, **demitiu a autora imediatamente após essa comunicação**, sem qualquer justificativa plausível e sem realização do **exame médico demissional**, exigido pelo artigo **168, II da CLT**.
7. A dispensa ocorreu de maneira abrupta e sem qualquer notificação prévia sobre questões de desempenho ou infrações, o que reforça o caráter **discriminatório e ilegal** da rescisão.
8. A autora, conforme estipulado em contrato (Anexo I), estava impedida de acessar o sistema fora do horário de trabalho e de utilizar qualquer informação interna da empresa para fins pessoais, incluindo a agenda de apontamentos do sistema interno. Esse bloqueio imediato impossibilitou que a autora acessasse informações essenciais para sua defesa.
   * **Trecho do contrato (Anexo I):** "O empregado reconhece e concorda que não poderá acessar os sistemas internos da Amazon fora do horário de trabalho, nem utilizar quaisquer informações corporativas para fins pessoais ou externos à empresa."
9. O Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho emitido pela ré (Anexo II) confirma a demissão abrupta da autora, sem qualquer justificativa fundamentada.
10. A empresa disponibiliza aos ex-funcionários um e-mail de contato e um número 0800 para solicitar documentos, **porém restringe o acesso apenas aos registros até a data da rescisão, ocultando informações internas que possam comprovar registros futuros de afastamento**.
11. A demissão impediu que a autora recorresse ao **INSS para requerer afastamento por incapacidade temporária**, configurando violação do **artigo 59 da Lei 8.213/91** e da **Súmula 378 do TST**, que garantem estabilidade provisória ao trabalhador em tratamento médico.
12. A autora possui **atestados médicos, boletim de ocorrência e denúncias registradas no Ministério Público** sobre irregularidades relacionadas à sua condição psicológica, reforçando a necessidade de afastamento na época da rescisão.
13. A ausência de exame médico demissional pela ré impediu a comprovação formal da condição médica da autora antes da dispensa, em descumprimento ao **artigo 168, II da CLT**.
14. A jurisprudência do **TST (RR - 1000123-89.2016.5.02.0472)** e do **TRT-SP (1000776-71.2020.5.02.0712)** reconhecem a nulidade da dispensa de empregado com **doença incapacitante**, impondo **reintegração ou indenização**.
15. A **Súmula 443 do TST** estabelece que **a dispensa de trabalhador em tratamento de saúde presume-se discriminatória**, cabendo ao empregador **o ônus da prova de que houve outro motivo legítimo**.

**DAS CONSEQUÊNCIAS GRAVES À AUTORA**

1. A demissão abrupta, somada à impossibilidade de recorrer ao INSS, causou à autora:

* **Prejuízos financeiros**, impossibilitando-a de receber o benefício previdenciário a que teria direito.
* **Danos morais e psicológicos**, agravando seu quadro de **depressão e estresse pós-traumático**.
* **Dano existencial**, pois a dispensa sem justificativa impactou diretamente sua estabilidade emocional e profissional.

**DOS PEDIDOS DE PROVAS, PERÍCIA E INDENIZAÇÃO**

1. **Determinação para que a ré apresente os logs de acesso ao sistema interno e ao RH**, a fim de verificar **o momento exato da remoção da conta da autora e eventuais alterações em seus registros de afastamento**.
2. **Apresentação das comunicações internas via Chime e e-mails entre gestores sobre a dispensa da autora**, incluindo registros anteriores à demissão.
3. **Solicitação de quebra de sigilo das comunicações da autora via WhatsApp**, para obtenção de mensagens com gestores e grupos de trabalho que possam evidenciar o conhecimento da ré sobre a cirurgia.
4. **Preservação e apresentação de todo o histórico de edição de registros no sistema de RH**, demonstrando a inclusão e eventuais alterações nas informações sobre o afastamento da autora.
5. **Requerimento de perícia judicial nos sistemas da empresa**, a fim de verificar **exclusão, ocultação ou alteração de registros** relevantes para a comprovação da motivação da demissão.
6. **Reconhecimento da nulidade da demissão e reintegração da autora ao cargo** com pagamento de salários retroativos, ou **indenização correspondente ao período de estabilidade**.
7. **Indenização por danos morais e existenciais**, considerando a impossibilidade de requerer benefícios previdenciários e os impactos psicológicos da dispensa, estimada entre **R$ 180.000 e R$ 330.000**, conforme jurisprudência do TST e TRT-SP.
8. **Indenização por danos materiais**, correspondentes aos salários e benefícios que a autora deveria ter recebido caso estivesse em estabilidade, estimados entre **R$ 50.000 e R$ 80.000**.
9. **Caso a empresa negue a existência dessas informações, requer-se a inversão do ônus da prova**, nos termos do artigo 373, §1º do CPC.

Nestes termos,

Pede deferimento.

**[Local], [Data]**  
**[Nome do Advogado]**  
**OAB [Número]**