



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

## Identificação

PROCESSO nº 0020355-43.2024.5.04.0102 (ROT)

RECORRENTE: -----, -----

RECORRIDO: -----, -----

RELATOR: TÂNIA REGINA SILVA RECKZIEGEL

## EMENTA

**Ementa: DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DISCRIMINAÇÃO SALARIAL. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. DANO MORAL. MAJORAÇÃO DA INDENIZAÇÃO. RECURSO DO RECLAMANTE PROVIDO. RECURSO DA RECLAMADA DESPROVIDO.**

## I. CASO EM EXAME

1. Recurso ordinário interposto pelo reclamante contra sentença que deferiu indenização por dano moral em razão de discriminação salarial por ser pessoa com deficiência, buscando a majoração do valor.
2. Recurso ordinário da reclamada contra a mesma sentença, buscando a reforma para afastar a condenação por entender não comprovada a discriminação salarial.

## II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

3. A questão em discussão consiste em analisar se a diferença salarial recebida pelo reclamante, pessoa com deficiência, em relação aos demais colegas que exerciam a mesma função, configura discriminação e dano moral passível de indenização.

## III. RAZÕES DE DECIDIR

4. A remuneração inferior recebida pelo reclamante, pessoa com deficiência, em comparação com colegas que exerciam a mesma função em setor administrativo, configura dano moral *in re ipsa*.



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/aae961ff2880ff836b92e6e4bebbd288aeef17cd>

Extraído em: 10/04/2026 08:10:35.

Pág 1/ 14

5. A discriminação salarial em razão da deficiência viola o princípio da igualdade de oportunidades e o direito a condições de trabalho justas e favoráveis, com igual remuneração por trabalho de igual valor, conforme a Constituição Federal e o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

6. O valor da indenização por dano moral deve amenizar o sofrimento do ofendido, reprimir a conduta do empregador e desestimular a reincidência, sem ensejar enriquecimento sem causa, considerando a extensão do dano e a capacidade patrimonial das partes.

#### **IV. DISPOSITIVO E TESE**

7. Recurso ordinário da reclamada desprovido. Recurso ordinário do reclamante provido.

*Tese de julgamento:* A discriminação salarial em razão de ser a pessoa com deficiência, com base no art. 34, § 2º, do Estatuto da Pessoa com Deficiência, enseja o pagamento de indenização por dano moral, fixada em R\$ 10.000,00.

*Dispositivos relevantes citados:* CF/1988, art. 5º, X; CC, arts. 186 e 927; Lei nº 13.146/2015, arts. 4º, § 1º, 5º e 34, § 2º.

#### **ACÓRDÃO**

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, negar provimento ao recurso ordinário da reclamada (-----). Por maioria, dar parcial provimento ao recurso ordinário do reclamante para converter o seu pedido de demissão em rescisão indireta, bem como condenar a parte reclamada ao pagamento de aviso prévio indenizado e da multa compensatória de 40% do FGTS. Deverá a parte ré fornecer as guias para o encaminhamento do seguro-desemprego, no prazo de 10 dias a contar do trânsito em julgado desta decisão, sob pena de, não o fazendo, ser convertida a obrigação de fazer em obrigação de pagar indenização substitutiva, no valor de R\$ 100,00 por dia, revertidos à trabalhadora, limitada a R\$ 5.000,00 e para majorar a condenação o pagamento de indenização por dano moral para R\$10.000,00 (dez mil reais). Valor da condenação majorado em R\$ 20.000,00 e custas proporcionais pela reclamada em R\$ 400,00.

Intime-se.

Porto Alegre, 26 de fevereiro de 2026 (quinta-feira).



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/aae961ff2880ff836b92e6e4bebbd288aeef17cd>

## RELATÓRIO

Inconformada com a sentença de parcial procedência, a reclamada requer a reforma do julgado em relação a: diferenças salariais e indenização por dano moral.

O reclamante interpõe recurso adesivo postulando a reforma do julgado em relação a: pedido de demissão, adicional de insalubridade e de periculosidade e dano moral.

Com as contrarrazões pela reclamada, os autos são distribuídos a esta relatora na forma regimental.

Consultadas acerca da intenção em conciliar, as partes nada manifestaram no prazo assinado.

Os autos são remetidos ao MPT para parecer, o qual oficia pelo conhecimento dos recursos ordinários interpostos e, no mérito, pelo desprovimento do recurso da reclamada, nos termos da fundamentação.

Vêm os autos conclusos a julgamento.

É o relatório.

## FUNDAMENTAÇÃO

### DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA

#### Das diferenças salariais

A reclamada não se conforma com a sentença que a condenou ao pagamento de diferenças salariais de R\$400,00 mensais. Sustenta que a inicial condiciona o reconhecimento do exercício da função de Auxiliar Administrativo à existência de Plano de Cargos e Salários, de modo que inexistindo este, o enquadramento pretendido não tem como ser acolhido. Insiste que o reclamante era "alimentador de linha de produção" (serviços gerais), e não "auxiliar-administrativo", não havendo provas do desempenho dessa função. Alega que os documentos juntados aos autos, inclusive o laudo pericial, relevam que o autor era "serviços gerais" Afirma que as Fichas Registros Funcionais dos paradigmas evidenciam que ----- (ID 6a8641d)] foi demitido meses antes do ingresso do Recorrido, que ----- (ID 10e45cb) foi admitida como Auxiliar Administrativa em 09/11/2022, tendo trabalhado até 04/04/2023, e que ----- (ID 2f30318), por sua vez, foi admitida para substituir ----- em 10/05/2023, atuando como Auxiliar Administrativo desde então. Tece considerações a respeito da prova oral colhida, destacando que a testemunha ----- "não sabe o que ----- efetivamente desempenhava no setor" e, com relação a -----, "não sabendo precisar o que essa realizava", de modo que a confidência do Recorrido sobre auferir salário inferior aos colegas que



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/aae961ff2880ff836b92e6e4bebbd288aeef17cd>

exerciam a mesma função carece de prova, na medida em que a preconizada na equiparação dos paradigmas indicados, não confirma a testemunha a necessária identidade. salienta que a testemunha ----- trabalhou por poucos meses para o Recorrente, como office boy "prestando serviços para todos os escritórios da Reclamada", e que nada comprova a diferença de R\$ 400,00 alegada. Sucessivamente, requer que a condenação se limite aos últimos meses de contrato, de 10/05/2023 até 01/11/2023.

Examino.

A sentença indeferiu "os pedidos de reenquadramento funcional e de equiparação salarial", mas fundamentou que "Pelo princípio da primazia da realidade, reconheço que o reclamante, durante todo o contrato, exerceu de fato as atribuições de Auxiliar Administrativo.", deferindo ao autor "a) diferenças salariais no valor de R\$400,00 mensais, durante todo o período contratual (de 07/07/2020 a 01/11 /2023), com reflexos em 13º salários, férias com 1/3 e FGTS;"

Inicialmente, cabe registrar os pedidos concernentes ao tópicos, conforme dispostos no rol inicial:

*"a) reenquadramento do reclamante para a função de auxiliar administrativo (em caso de existência de plano de cargos e salários válido) ou, sucessivamente, o reconhecimento da equiparação salarial (em caso de não haver plano de cargos e salários válido) com os colegas indicados (----- );*

*a.1) sucessivamente, ainda, que seja reconhecido o desvio de função, com o direito ao pagamento do salário da função ou, ainda, plus salarial (acréscimo salarial compensatório);*

***b) pagamento de diferenças salariais por reenquadramento (ou equiparação salarial; ou salário devido a função de auxiliar administrativo), em valor a ser apurado conforme documentação a ser acostada pela reclamada, sendo de no mínimo R\$ 400,00 mensais, com reflexos em férias com 1/3, gratificações natalinas, RSR, FGTS com a multa de 40% e aviso prévio, (item 1.2.).....R\$ 20.000,00;***

*b.1.) subsidiariamente, pagamento de acréscimo salarial compensatório, com reflexos em férias com 1/3, gratificações natalinas, RSR, FGTS com a multa de 40% e aviso prévio, (item 1.2.).....R\$ 20.000,00;" (Grifamos)*

Portanto, ao contrário do que tenta fazer crer a reclamada, o provimento se encontra dentro dos limites do pedidos.

É incontroverso que o reclamante foi admitido em 07/07/2020 no cargo de "alimentador de linha de produção", conforme CTPS de ID. ab71a1d - Pág. 2, sendo controvertido o exercício da função de "auxiliar administrativo".



No ID. 28c8e2c , o reclamante juntou aos autos "ordens de serviço" e "solicitações de manutenção" assinadas por ele, que autorizavam compra de peças e conferiam realização de serviços. Em outro documento da reclamada, o nome do autor aparece listado como "Adm Manutenção" (ID. 4b66f4a - Pág. 14), que segundo consta da sua ficha de registro, trata-se do setor a que estava vinculado (ID. b00ce8f - Pág. 1). Também há fotografia do autor ajudando na tarefa de movimentar peças (ID. 4b66f4a - Pág. 16 e 17). No documento de ID. 14d3348, o autor consta como "serviços gerais", o mesmo constando de seus registros de horário (ID. b75b761).

Para ajudar a esclarecer sobre o tópico, colaciono também as dec-----ções que as partes prestaram sobre as

atividades do autor por ocasião da perícia (ID. 52c966f - Pág. 2-3):

### **"3.1. Dec-----ções da parte reclamante.**

*Dava baixa em sistemas de ordens de serviço de manutenção corretiva e preventiva, dava baixa fazia abertura ordens de serviço quando solicitado. Fazia controle de saída e entrada de partes e de máquinas e peças. O controle era anotar o que chegava no setor de administração da manutenção, registrando o TAG do equipamento. Inspeccionava a peça para localizar o TAG e fazer os registros. Por vezes auxiliava no carregamento. Fazia contato telefônico com o terceirizado para orçamento, coleta e data de entrega. Fazia organização dos motores elétricos para suprir com motores para reposição, fazia movimentação manual quando possível ou usando um carrinho para movimentação. Fazia varrição dos locais do setor, passava pano em caso de derramamento de óleo. Descartava partes e peças sem utilidade em locais apropriados. Na sala auxiliava em preencher planilhas e atendimento de telefone. Recebia e fazia uso de capacete, botina, luva nitrilica, uniforme, calçado tipo botina, óculos, protetor auditivo tipo plug. No período da pandemia fazia uso de máscara. Por vezes ficou no almoxarifado de peças, fazendo atendimento. Fazia o armazenamento de galões de 20 litros com gasolina para uso em cortadores de grama. Concorde que haviam pessoas designadas para a movimentação peças e gasolina mas também fazia junto destas pessoas.*

### **3.2. Dec-----ções da parte reclamada.**

*Não concorda com o carregamento de materiais. Na atividade eram somente registros de materiais movimentados. Manipulação de motores ou galões da gasolina havia outras pessoas que faziam assim como a limpeza dos locais de atividade do reclamante."*

Em juízo, assim foram os depoimentos prestados:

*"DEPOIMENTO DO(A) RECLAMADO(A): "que o autor fazia atividades de serviços gerais na oficina, no controle de estoque de máquinas e lançando no sistema manutenções preventivas e corretivas, mas não de forma simultânea; que ----- faziam o lançamento no sistema das manutenções e operava as demandas relativas ao sistema de manutenção; que ----- substituía ----- em suas férias, a qual desempenhava função de eletromecânica; que não recorda qual atividade de -----, não se recordando de funcionário com este nome; que o autor não operava o sistema de manutenção, apenas*



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/aae961ff2880ff836b92e6e4bebbd288aeef17cd>

*fazia os lançamentos; que o autor tinha controle biométrico de ponto; que o autor ingressou em vaga PCD, salientando que a reclamada cumpre o percentual legal a esse título; que como trabalha com o setor de segurança do trabalho, o depoente fiscaliza diversos setores da reclamada, inclusive o em que o autor trabalhava; que são 4 técnicos de segurança, sendo que no mínimo 1 passava no setor por dia.". Nada mais.*

*AUTOR(A) - TESTEMUNHA 1: ----- (...). ADVERTIDA E COMPROMISSADA. DEPOIMENTO: "que trabalhou de 2019 até 04/2025 na reclamada, no almoxarifado, embora em sua CTPS consta alimentador de linha; que ao que recorda, o autor quando ingressou, assumiu a função do depoente no almoxarifado, na parte administrativas, nas peças, passando o depoente a trabalhar diretamente com as peças; que o autor recebia as ordens de serviço e lançava no sistema, recebia peças, entre as quais os motores, colocando-os no estoque; que pelo que recorda, durante todo o período contratual o autor executou as mesma tarefas; que não sabe efetivamente o que -----desempenhava no setor; pois após a saída do depoente do mesmo, ao que parece as funções foram diferenciadas; que pelo que sabe o autor ensinou o serviço para -----, não sabendo precisar o que efetivamente essa realizava; que ----- executava apenas tarefas administrativas, não carregando os motores, acreditando que quando o autor assumiu no setor, ----- não trabalhava mais lá; que além do autor existem outros funcionários em vagas PCD, assim como o depoente; que se sentia discriminado apenas por seu chefe imediato, tendo inclusive lhe dito que gostaria de crescer na empresa ao que o chefe respondeu que por ser PCD isso não ocorreria; que não recorda do autor ter problemas discriminatórios com sua chefia; que o ponto era biométrico, no qual registrava integralmente a jornada, acreditando que as horas extras estejam lançadas no mesmo; que pelo que recorda todos os funcionários registravam a jornada no ponto; que usufruíam intervalo de 1h10min pelo que recorda; que pelo que recorda, o autor saiu da reclamada em busca de colocação melhor já que desempenhava as mesmas funções que as colegas e recebia salário inferior, tendo o autor lhe dito isso; que seu setor era próximo do autor, se cruzando nos deslocamentos pela oficina; que os motores carregados variavam de 5 a 50kg, sendo que os mais pesados utilizavam uma girafa para auxiliar, bem como, eram ajudados por 2 mecânicos na operação; que somente conseguiriam fazer a atividade com a ajuda antes referida; que o autor lhe exibiu a CTPS em uma oportunidade, acreditando que na mesma constasse a mesma função da CTPS do depoente; que os motores e outras peças vinham recondicionados e eram enviados para conserto, razão pela qual vinha sujos de óleo; que às vezes o autor substituía o depoente no almoxarifado; que nunca viu o autor limpar banheiros; que o depoente também nunca fez tal atividade, apenas limpando o setor em que trabalhava; que recebiam o galão de 5 litros de gasolina fechado, para ser utilizado pelo setor da jardinagem, guardando o produto; que eram de 4 a 5 galões, o que acredita ocorresse a cada 3 dias; que o depoente não recebeu treinamento para sua atividades, desconhecendo se o autor o recebeu; que pelo que recorda, ----- teria comentado que foi contratada para auxiliar administrativo.". Nada mais.*

*AUTOR(A) - TESTEMUNHA 2: CRISTIANO (...). ADVERTIDA E COMPROMISSADA. DEPOIMENTO: "que trabalhou na reclamada por 6 meses, até 12/2022, como office boy, prestando serviços para todos os escritórios da reclamada; que o autor trabalhava no escritório da manutenção administrativa, comparecendo no local diversas vezes ao dia; que entrega a documentação para o autor, desconhecendo o teor; que às chegava e o autor não estava sentado em sua mesa mas pegando alguma peça, motor por ex; que além do reclamante, trabalhavam no escritório ----- e -----; que não trabalhou com -----*



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/aae961ff2880ff836b92e6e4bebbd288aef17cd>

*ou -----; que em algumas oportunidades encontrou o autor no almoxarifado, tendo lhe entregue documentação deste setor, desconhecendo que atividade desempenhava quando nesse setor; que acredita que algumas das peças transportadas pelo autor fossem pesadas considerada a força que visualizava o mesmo estar fazendo; que via no local garrafas contendo óleo, acreditando que fosse para máquinas, em galões de cerca de 5 litros; que nunca viu o autor recolhendo lixo; que uma colega cujo nome não se recorda, teria lhe contado o valor do seu salário e que esse seria superior ao do autor, cujo valor desconhece, sendo que trabalhavam no mesmo setor administrativo." Nada mais."*

Assim como o juízo da origem, entendo que embora não tenham ficado bem comprovados todos os requisitos para reconhecimento de equiparação salarial com os paradigmas indicados na inicial, ficou claro que o reclamante não trabalhava na função anotada na CTPS ("alimentador de linha de produção") mas sim em atividades essencialmente administrativas, para as quais era atribuída remuneração superior, conforme se verifica nas fichas de registros dos empregados que trabalhavam na área administrativa.

Portanto, é irretocável a sentença, que assim analisou a questão:

*"Cabia à parte reclamante o ônus de provar o fato constitutivo de seu direito, qual seja, o exercício de função diversa daquela registrada e a identidade de atribuições com os paradigmas (art. 818, I, da CLT). Desse ônus, desincumbiu-se a contento.*

*A fragilidade da tese defensiva emerge da própria prova documental que a empresa produziu. Com efeito, os registros corporativos revelam-se flagrantemente inconsistentes e contraditórios, ora apontando o exercício da função de "Alimentador de Linha de Produção" (ID ab71a1d), ora, de forma gen-----e imprecisa, a de "Serviços Gerais" (ID b00ce8f). Mais importante, os documentos juntados pelo autor (IDs 28c8e2c e seguintes) demonstram seu envolvimento direto no controle administrativo de ordens de serviço, corroborando sua tese.*

*A testemunha -----, que trabalhou no mesmo setor, afirma que o reclamante, ao ingressar, assumiu suas funções no almoxarifado, na parte administrativa, e que suas tarefas consistiam em receber e lançar ordens de serviço no sistema e controlar o estoque de peças e motores. A testemunha -----, por sua vez, confirmou que o autor "trabalhava no escritório da manutenção administrativa".*

*Pelo princípio da primazia da realidade, reconheço que o reclamante, durante todo o contrato, exerceu de fato as atribuições de Auxiliar Administrativo.*

*Quanto à equiparação salarial, a Ficha de Registro do paradigma ----- (ID 6bae971) demonstra que ele já exercia a função de "Auxiliar Administrativo I" há mais de dois anos quando da admissão do reclamante, o que atrai o fato impeditivo previsto no art. 461, § 1º, da CLT. Portanto, indefiro o pedido de equiparação em relação a este paradigma.*

*No que tange às demais paradigmas, a análise transcende a mera equiparação e adentra a esfera da discriminação. A testemunha ----- relatou que o autor lhe confidenciou que recebia salário inferior ao dos colegas que exerciam a mesma função. A testemunha -----, por sua vez, afirmou que uma colega do mesmo setor administrativo do autor lhe disse*



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/aae961ff2880ff836b92e6e4bebbd288aef17cd>

*que seu salário era superior ao dele. Ambos os depoimentos convergem com a alegação da inicial de que havia uma diferença salarial de aproximadamente R\$400,00 reais em desfavor do reclamante, sendo ele PCD.*

*Diante de indícios tão fortes de tratamento salarial discriminatório, cabia à reclamada, por deter maior aptidão para a prova, demonstrar que a diferença salarial se justificava por critérios objetivos e não discriminatórios, ônus do qual não se desincumbiu (art. 818, II, da CLT). A reclamada não produziu qualquer contraprova, como contracheques ou documentos comparativos, que afastasse a presunção de discriminação.*

*A conduta de remunerar em patamar inferior um empregado em razão de sua deficiência, quando exerce trabalho de igual valor, viola frontalmente o princípio da isonomia (art. 5º, caput, da CF), a proteção contra a discriminação no trabalho (art. 7º, XXX, da CF) e a garantia expressa no Estatuto da Pessoa com Deficiência.*

*Dessa forma, comprovada a prática discriminatória, julgo procedente o pedido sucessivo de pagamento de diferenças salariais.*

*Pelo exposto, indefiro os pedidos de reenquadramento funcional e de equiparação salarial. Defiro o pedido sucessivo para condenar a parte reclamada a pagar à parte reclamante diferenças salariais no valor de R\$400,00 mensais, durante todo o período contratual (de 07/07/2020 a 01/11/2023), com reflexos em 13º salários, férias com 1/3 e FGTS."*

No que tange a limitação do período, conforme postulado, nada indica que a discrepância salarial ocorreu somente de 10/05/2023 até 01/11/2023, ao contrário, não se visualiza, dos depoimentos prestados, que o autor tenha atuado como "alimentador de linha de produção", mas sim que sempre atuou na área administrativa.

Nego provimento.

## **DO RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO DO RECLAMANTE**

### **Da nulidade do pedido de demissão**

O reclamante não se conforma com a sentença que conferiu validade ao seu pedido de demissão. Alega que desempenhava funções incompatíveis com a sua condição pessoal, visto que era responsável pela remessa de peças para conserto, tendo que carregar peso (peças de manutenção industrial) e equipamentos, mesmo sendo PCD e tendo limitação física (portador de hemiparisia decorrente de atropelamento de ônibus - pouca força do lado esquerdo). Sustenta também a discriminação salarial pelo fato de ser PCD. Refere que tais fatos culminaram com o pedido de demissão por parte do Reclamante, que já não estava suportando as atividades incompatíveis com a sua condição pessoal e a diferenciação salarial por discriminação. Afirma, assim, que o pedido contém vício de consentimento, postulando sua conversão em rescisão indireta, com o deferimento das diferenças de verbas rescisórias.



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/aae961ff2880ff836b92e6e4bebbd288aeef17cd>

Examino.

É incontroverso que o autor pediu demissão em 01/11/2023 (ID. 683e230 - Pág. 1). O referido documento encontra-se devidamente assinado pelo reclamante, sendo seu o ônus de comprovar vício de consentimento, nos termos do art. 818 da CLT.

No caso, nada nestes autos indica que foram exigidas do autor tarefas incompatíveis com sua condição pessoal. Aliás, as fotografias constante dos autos no ID. 4b66f4a - Pág. 16-17 indica que a movimentação de peças era feita com ajuda, bem como que ele mesmo referiu, por ocasião da perícia, que "*havam pessoas designadas para a movimentação peças*", reforçando a conclusão de que ele não fazia a tarefa sozinho.

Quanto à discriminação salarial, observo que embora se admita que tal circunstância tenha acarretado dano moral ao autor, tal não enseja reconhecimento de nulidade do pedido de demissão, haja vista a observação que consta na sentença:

*"De forma decisiva, o próprio reclamante, ao depor como testemunha no processo conexo nº 0020764-19.2024.5.04.0102 (ata de ID 406d746), sob o compromisso de dizer a verdade, enfraqueceu a sua tese. Naquela oportunidade, ao ser questionado sobre o ambiente de trabalho, afirmou que "nunca tendo sido discriminado por ser PCD, embora se questionasse internamente o porquê de receber salário inferior". Tal declaração contradiz frontalmente a alegação de que a discriminação foi um fator de pressão insuportável que viciou sua vontade."*

Cabe acrescentar que a despeito do reconhecimento de dano moral *in re ipsa*, em tópico apartado, tal não elide a expressão de vontade livre e consciente de querer se desligar da reclamada.

Portanto, não estando comprovado vício de vontade, nego provimento ao recurso.

### **Do adicional de insalubridade e de periculosidade**

Insiste o autor que era responsável pela remessa de peças para conserto, tendo que carregar peças de manutenção industrial, motores sujos, equipamentos com óleos e graxas, além de ingressar em área com



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/aae961ff2880ff836b92e6e4bebbd288aeef17cd>

Extraído em: 10/04/2026 08:10:35.

Pág 9/ 14

ruído excessivo. Alega que organizava o setor da oficina de manutenção (área com ruído excessivo) separando os equipamentos que estragavam na fábrica e colocando fora aqueles que não tinham mais conserto, além de outros riscos no transporte de produtos inflamáveis. Alega que fazia limpeza. Sustenta que não recebia EPI's e treinamento de forma a afastar as condições de insalubridade e periculosidade. Destaca os depoimentos prestados.

Examino.

O autor havia postulado adicional de insalubridade e de periculosidade no processo nº 002090016.2024.5.04.0102, tendo sido reconhecida a conexão e continência, bem como sido determinada a reunião dos feitos, com julgamento dos pedidos nestes autos (ID. 4b66f4a - Pág. 20).

Realizada a perícia técnica, o perito assim concluiu (ID. 52c966f - Pág. 5):

*"Com base na análise preliminar de riscos das atividades concluo que a parte reclamante laborou sob condições Salubres não havendo enquadramentos a serem feitos na NR15 (Atividades e Operações Insalubres) e seus anexos. A parte reclamada informou que havia pessoal designado para movimentação de galões com gasolina para uso nas máquinas de cortar grama, o reclamante por sua vez confirmou que havia pessoal designado para tarefa. Considero que as atividades não transcorriam em condição perigosa de trabalho conforme o descrito na NR16 (Atividades e Operações Perigosas)."*

Nas respostas aos quesitos, o perito esclareceu que não havia contato com óleos e graxas, não havia exposição a ruído acima dos limites de tolerância ante o uso de proteção auditiva eficaz, a limpeza se limitava a fazer a varrição no local de trabalho, e que não operava abastecimento de combustível em veículos ou movimentava volume de combustível acima de 200 litros, sendo que a parte reclamante informou as bombonas tinham 20 litros e se destinavam ao abastecimento das máquinas de cortar grama.

Os depoimentos prestados não são capazes de elidir a conclusão da perícia, realizada *in loco*, bem como observo que, conforme já analisado no item relativo às diferenças salariais, as atividades do autor eram essencialmente administrativas.

Portanto, nego provimento ao recurso.

## DA MATÉRIA COMUM AOS RECURSOS



## Da indenização por dano moral

As partes não se conformam com a sentença que deferiu ao autor indenização por dano moral no valor de R\$ 3.000,00, ante a constatação de discriminação salarial pelo fato de o autor ser pessoa com deficiência.

O autor insiste que desempenhava atividades incompatíveis com a sua condição pessoal portador de necessidade especial (PCD), tendo que fazer força transportando motores e peças pesadas para manutenção. Repisa que recebia salário inferior aos demais colegas que exerciam a mesma função, em caráter nitidamente discriminatório, por ter menos condição física que os demais. Afirma ter reclamado da situação e formalizado a rescisão. Requer a majoração da indenização para R\$ 20.000,00.

A reclamada entende não comprovada a discriminação salarial, haja vista que os depoimentos prestados não teriam evidenciado identidade de funções entre os autor e os paradigmas indicados. Destaca o depoimento do autor, prestado na condição de testemunha, nos autos do Proc. 002076419.2024.5.04.0102, constante do ID, 406d746, no sentido de que "*..., nunca tendo sido discriminado por ser PCD, embora questionasse internamente o porquê de receber salário inferior, pensando se isso não decorreria da sua condição de PCD.*" Destaca que o ônus da prova é do autor, que não se desincumbe a contento. Cita julgados.

Examino.

Inicialmente, cabe referir que, conforme analisado em item anterior, não foi comprovado o desempenho de atividade incompatível com sua condição pessoal, nem que o pedido de demissão tenha sido maculado pela discriminação salarial.

Não obstante, conforme analisado no tópico correspondente às diferenças salariais, ficou constatado que o autor não recebia salário compatível com o cargo, uma vez que formalmente contratado como "*alimentador de linha de produção*", mas exercia atividades essencialmente administrativas, em que outros empregados recebiam remuneração superior.

Acerca da motivação da discrepância salarial, a testemunha -----, que também foi PCD empregado na reclamada, relatou "*que se sentia discriminado apenas por seu chefe imediato, tendo inclusive lhe dito que gostaria de crescer na empresa ao que o chefe respondeu que por ser PCD isso não ocorreria; que não recorda do autor ter problemas discriminatórios com sua chefia*".



Já a testemunha Cristiano referiu *"que uma colega cujo nome não se recorda, teria lhe contado o valor do seu salário e que esse seria superior ao do autor, cujo valor desconhece, sendo que trabalhavam no mesmo setor administrativo."*

Ao contrário do que sustenta a ré, o contexto probatório leva a crer que a remuneração a menor decorreu do fato de o autor ser pessoa com deficiência, haja vista que durante o contrato, os demais trabalhadores da área administrativa do mesmo setor recebiam salário superior, sendo que somente o autor, PCD, recebia salário menor.

Dispõe a Constituição Federal dispõe em seu art. 5º, X:

*"são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação".*

O dever de indenizar decorrente da prática de ato ilícito encontra previsão no Código Civil, em seus artigos 186 e 927, *verbis*:

*"Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito."*

*"Art. 927. Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo".*

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, de 2015, prevê:

*"Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação .*

*§ 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas."*

*" Art. 5º A pessoa com deficiência será protegida de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano ou degradante ".*

*"Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo , em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.*

*§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos .*



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/aae961ff2880ff836b92e6e4bebbd288aef17cd>

*§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor. "*

No caso dos autos, o dano moral ocorre *in re ipsa*.

A fixação do valor devido a título de indenização por dano moral deve amenizar o sofrimento do ofendido e, ao mesmo tempo, reprimir a conduta do empregador e desestimular a sua reincidência, sem, contudo, ensejar o enriquecimento sem causa da vítima. Para tanto, deve-se levar em conta a extensão do dano causado pelo ofensor e a capacidade patrimonial das partes.

Na espécie, considerando os fatores referidos supra e os parâmetros usualmente adotados por esta Corte para lesões análogas, fixo o valor da indenização em R\$10.000,00 (dez mil reais).

Nesses termos, nego provimento ao recurso da reclamada e dou provimento ao recurso do reclamante, no aspecto, para majorar a condenação o pagamento de indenização por dano moral para R\$10.000,00 (dez mil reais).

## **PREQUESTIONAMENTO**

Destaco que a matéria contida nas disposições legais e constitucionais invocadas pelas partes foi devidamente apreciada na elaboração deste julgado.

Adoto o entendimento expresso na Orientação Jurisprudencial nº 118 da SBDI-1 do TST:

*PREQUESTIONAMENTO. TESE EXPLÍCITA. INTELIGÊNCIA DA SÚMULA Nº 297. Havendo tese explícita sobre a matéria, na decisão recorrida, desnecessário contenha nela referência expressa do dispositivo legal para ter-se como prequestionado este.*

**TÂNIA REGINA SILVA RECKZIEGEL**

Relator

## **VOTOS**

### **DESEMBARGADOR MARÇAL HENRI DOS SANTOS FIGUEIREDO:**

Acompanho o voto divergente.

### **DESEMBARGADOR GILBERTO SOUZA DOS SANTOS:**



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.  
<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/aae961ff2880ff836b92e6e4bebbd288aeef17cd>

## **DO RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO DO RECLAMANTE**

### **Da nulidade do pedido de demissão**

Com a devida licença da Relatora, manifesto divergência.

No que tange à forma da rescisão contratual, tenho manifestado o entendimento de que, estando as hipóteses que autorizam o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho expressas no art. 483 da CLT, não é necessário que as faltas cometidas pelo empregador sejam de tal gravidade que tornem intolerável a manutenção do vínculo, bastando que sejam manifestamente incabíveis.

Nesse sentido, cumpre ressaltar que "*o requisito da gravidade da conduta empresarial também é relevante ao sucesso da rescisão indireta. Conforme já foi exposto, em se tratando de conduta tipificada, porém inquestionavelmente leve, não é possível falar-se na imediata resolução do contrato de trabalho*" (DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019. P. 1.456).

No caso concreto, todavia, considero que o ilícito praticado pelo empregador - quebra de isonomia salarial em função da condição da parte autora de PCD - apresenta gravidade suficiente para a ruptura contratual por culpa do empregador - tanto é assim que há condenação em indenização de dano moral, neste momento majorada de R\$ 3.000,00 para R\$ 10.000,00.

Assim, dou provimento ao recurso ordinário da parte autora para converter o seu pedido de demissão em rescisão indireta, bem como condenar a parte reclamada ao pagamento de aviso prévio indenizado e da multa compensatória de 40% do FGTS. Deverá a parte ré fornecer as guias para o encaminhamento do seguro-desemprego, no prazo de 10 dias a contar do trânsito em julgado desta decisão, sob pena de, não o fazendo, ser convertida a obrigação de fazer em obrigação de pagar indenização substitutiva, no valor de R\$ 100,00 por dia, revertidos à trabalhadora, limitada a R\$ 5.000,00.

### **PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:**

**DESEMBARGADORA TÂNIA REGINA SILVA RECKZIEGEL (RELATORA)**

**DESEMBARGADOR MARÇAL HENRI DOS SANTOS FIGUEIREDO**

**DESEMBARGADOR GILBERTO SOUZA DOS SANTOS**



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/aae961ff2880ff836b92e6e4bebbd288aeef17cd>