Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0021030-18.2024.5.04.0001

Relator: LAIS HELENA JAEGER NICOTTI

Tramitação Preferencial

- Pessoa com Deficiência

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 29/06/2026
Valor da causa: R$ 245.195,47

Partes:
RECORRENTE: CAROLINE LIMA SOARES
ADVOGADO: FELIPE OLIVEIRA SCHERER
RECORRENTE: COMPANHIA ZAFFARI COMERCIO E INDUSTRIA
ADVOGADO: JOAO LUIS KLEINOWSKI PEREIRA
ADVOGADO: STEFANO MARTH COLETTO
ADVOGADO: JEFERSON DA SILVA BARBOSA
ADVOGADO: CHANALINE COSTA DA SILVA
RECORRIDO: CAROLINE LIMA SOARES
ADVOGADO: FELIPE OLIVEIRA SCHERER
RECORRIDO: COMPANHIA ZAFFARI COMERCIO E INDUSTRIA
ADVOGADO: JOAO LUIS KLEINOWSKI PEREIRA
ADVOGADO: STEFANO MARTH COLETTO
ADVOGADO: JEFERSON DA SILVA BARBOSA
ADVOGADO: CHANALINE COSTA DA SILVA
PERITO: ALCIDES FIRPO JUNIOR
CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Identificação
PROCESSO nº 0021030-18.2024.5.04.0001 (ROT)
RECORRENTE: CAROLINE LIMA SOARES, COMPANHIA ZAFFARI COMERCIO E INDUSTRIA
RECORRIDO: CAROLINE LIMA SOARES, COMPANHIA ZAFFARI COMERCIO E INDUSTRIA
RELATOR: LAIS HELENA JAEGER NICOTTI

EMENTA

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISCRIMINAÇÃO. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. RECURSO DESPROVIDO.

I. CASO EM EXAME

1. Recurso ordinário da reclamada contra sentença que a condena ao pagamento de indenização por danos morais em razão de discriminação e assédio moral organizacional perpetrados contra trabalhadora com deficiência auditiva, por meio de óbices à sua inclusão e desenvolvimento profissional.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A questão em discussão consiste em analisar se a reclamante, pessoa com deficiência auditiva, foi vítima de discriminação e assédio moral no ambiente de trabalho, em razão de óbices criados por seu superior hierárquico que impediram sua inclusão e desenvolvimento profissional.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A prova testemunhal demonstrou que o superior hierárquico impediu a participação da reclamante em treinamentos e reuniões, justificando que não deveria ser capacitada para não querer promoção ou aumento salarial, o que configura discriminação.

4. O superior hierárquico desincentivou a realização de curso de Libras pela chefia direta da reclamante, sob o argumento de que a comunicação por mímica ou chat era suficiente, obstando a acessibilidade e inclusão.

5. A conduta do preposto, ao criar barreiras de acessibilidade e impedir o desenvolvimento profissional da reclamante em razão de sua deficiência auditiva configura assédio moral organizacional e discriminação estrutural.

6. O dano moral é *in re ipsa*, decorrendo diretamente da violação à dignidade, integridade psíquica e direito de inclusão social da trabalhadora, comprovada pela conduta discriminatória.

IV. DISPOSITIVO E TESE

8. Recurso ordinário desprovido.

Tese de julgamento: A conduta do empregador que impede a participação da pessoa com deficiência em treinamentos e reuniões, sob a justificativa de não querer que busque promoção ou aumento salarial, configura discriminação e assédio moral organizacional, gerando dano moral *in re ipsa*, passível de indenização.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE**. Por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA**.

Intime-se.

Porto Alegre, 29 de setembro de 2026 (terça-feira).

RELATÓRIO

Inconformadas com a sentença de parcial procedência da ação (Id f404c7c), as partes recorrem.

A reclamante, no recurso ordinário de Id dd6ea01, busca a reforma da sentença quanto às seguintes matérias: nulidade da declaração de inépcia da inicial, diferenças salariais, equiparação salarial, adicional de periculosidade, horas extras, dispensa discriminatória e honorários advocatícios sucumbenciais.

A reclamada, no recurso ordinário de Id a8d6d64, busca a reforma da sentença quanto às seguintes matérias: indenização por assédio moral e atos discriminatórios e honorários advocatícios.

São apresentadas contrarrazões pela reclamada sob os Ids a147f11 e e5883ce.

O Ministério Público, no parecer de Id c9189cf, opina pelo desprovimento de ambos os recursos.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE

1. INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL

A Magistrada da origem declarou ineptos os pedidos de acúmulo funcional e pagamento de FGTS acrescido da multa de 40% por concluir que foram formulados sem apresentação de qualquer causa de pedir. Extinguiu a ação em relação a ambos sem resolução de mérito, nos termos do art. 485, I e IV, do CPC/2015.

A reclamante pretende a reforma da sentença que declarou a inépcia dos pedidos de reconhecimento de acúmulo funcional e de pagamento do FGTS acrescido da multa de 40%. Alega que o processo do trabalho é regido pelo princípio da simplicidade, conforme o art. 840, § 1º, da CLT. Sustenta que a petição inicial atendeu aos requisitos legais, permitindo à reclamada exercer plenamente o contraditório e a ampla defesa. Menciona que a reclamada contestou especificamente os pedidos, refutando o mérito do acúmulo de funções com base no art. 456, parágrafo único, da CLT, e o pleito de FGTS. Argumenta que o pedido de FGTS com multa de 40% se justifica como verba reflexa e pela dispensa sem justa causa. Requer o afastamento da inépcia e o retorno dos autos ou a aplicação da teoria da causa madura (art. 1.013, § 3º, do CPC) para apreciação do mérito.

Aprecio.

Dentre os pedidos constantes da petição inicial, há o elencado no item "a", assim formulado: "Reconhecer e declarar o acúmulo funcional, condenando a reclamada na obrigação de fazer a retificação da CTPS e do PPP da autora". Dos fatos narrados na exordial, não observo qualquer um que corresponda a acúmulo de funções. A reclamante apenas narra fatos que dizem respeito a suposta equiparação salarial.

A reclamante, no item "n" da petição inicial, requer a condenação da reclamada "ao pagamento do FGTS, acrescido da multa compensatória, incluindo-se os depósitos do FGTS sobre os reflexos". Analisando os fundamentos constantes da petição inicial, não observo qualquer narrativa de fato que fundamente a pretensão.

Assim como concluiu a decisão recorrida, tais pedidos são destituídos de causa de pedir, uma vez que a reclamante não expôs as razões de fato e de direito que os fundamentariam. Na forma do art. 330, § 1º,

inciso I, do CPC, a inépcia da petição inicial deve ser reconhecida quando lhe faltar pedido ou causa de pedir. De outro lado, pelo art. 840, § 1º, da CLT, a petição inicial deve conter, dentre outros requisitos, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio e o pedido respectivo. Nesse panorama, a petição inicial da presente ação, efetivamente, se mostra inepta quanto aos pedidos "a" e "n", pois inexiste causa de pedir em relação à matéria, nos termos do quanto decidido pelo juiz da origem.

Ainda que na Justiça do Trabalho se admita certa informalidade e simplicidade de peças processuais, deve ser observado o mínimo necessário para propiciar a segurança das partes, com respeito aos princípios do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa, de modo que deve haver a necessária correspondência entre a fundamentação (causa de pedir) e respectivo pedido.

Assim, nego provimento ao recurso da reclamante.

2. EQUIPARAÇÃO SALARIAL

A Juíza da origem indeferiu o pedido de diferenças salariais fundado em equiparação salarial com a paradigma Daiane, ao fundamento de que não houve demonstração de identidade de funções e de que a paradigma possuía diferença de tempo de serviço à empregadora superior a 04 anos em relação à reclamante (Id f404c7c).

A reclamante pretende a reforma da sentença quanto à improcedência do pedido de equiparação salarial. Alega que o princípio da primazia da realidade se sobrepõe à mera diferença de nomenclatura dos cargos. Sustenta que a paradigma passou a exercer a função de Assistente Administrativo Pessoal em 01/01/2018, enquanto ela foi admitida em 22/08/2017, não havendo diferença superior a dois anos de tempo de serviço na função, conforme o art. 461, § 1º, da CLT. Afirma que a reclamada não comprovou requisitos objetivos ou qualificadores que justificassem a discrepância remuneratória. Requer a reforma da sentença para que seja declarada a equiparação salarial e a condenação da recorrida ao pagamento das diferenças salariais e reflexos.

Passo à análise.

A reclamante foi contratada pela reclamada em **22/08/2017** para a função de Auxiliar Administrativa, a qual ocupou até a rescisão contratual, ocorrida em **12/09/2024** (Id d285623). Na petição inicial, requereu a equiparação salarial com Daiane, com quem teria laborado em um mesmo setor.

O art. 461, § 1º, da CLT exige, para o reconhecimento do direito à equiparação salarial, a identidade de funções, o trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador e na mesma localidade, além da inexistência de diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador superior a quatro anos e de diferença de tempo na função superior a dois anos.

A defesa demonstra, por meio da ficha de registro da paradigma Daiane juntada sob o Id 72c2913, que sua contratação se deu em 28/12/2009, quase 08 anos antes da contratação da reclamante. Assim, diante da existência de diferença de tempo de prestação de serviço à empresa superior a 04 anos, inviável a equiparação salarial pretendida pela recorrente. Não bastasse tal elemento impeditivo, sequer restou demonstrada a identidade entre as atividades desempenhadas pelas equiparandas. Ao contrário, a paradigma, ouvida como testemunha, afirma expressamente que a autora não desempenhava as mesmas funções que ela.

Nego provimento.

3. DIFERENÇAS SALARIAIS

A Magistrada *a quo* indeferiu o pedido de diferenças salariais fundado na inobservância de reajustes normativos por entender que esses foram devidamente concedidos pela ré. Fundamentou que os contracheques indicam a concessão de reajustes e que a reclamante não apontou qualquer diferença em seu favor.

A reclamante busca a reversão do juízo de improcedência do pedido, aduzindo que a empregadora não observou os reajustes previstos em normas coletivas, citando o reajuste de 5,39% para novembro de 2021 e as regras da CCT 2023/2024. Sustenta que a reclamada atraiu o ônus da prova ao alegar o correto pagamento, nos termos do art. 818, II, da CLT e do art. 373, II, do CPC. Afirma que a simples juntada de contracheques não comprova a correta aplicação dos percentuais convencionais. Pondera que exigir demonstrativo matemático na fase de conhecimento configura rigor excessivo, devendo a apuração ocorrer na liquidação de sentença. Requer a condenação da reclamada ao pagamento das diferenças salariais e seus reflexos.

Razão não assiste à recorrente.

Vejamos:

À defesa incumbe provar o fato extintivo ou modificativo do direito vindicado, e à parte que vindica o direito, o seu fato constitutivo.

A análise da evolução salarial da reclamante, confrontada com as normas coletivas e os recibos de pagamento acostados aos autos, revela que a empregadora observou os reajustes previstos, como exemplificado pela cláusula 4ª da CCT 2023/2024. Embora a recorrente alegue o descumprimento dos índices, limita-se a afirmações genéricas em suas razões recursais, não apontando, de forma objetiva e ainda que por amostragem, em quais meses ou sob quais índices teriam ocorrido as alegadas inobservâncias aos reajustes cabíveis.

No processo do trabalho, uma vez que a reclamada apresenta os documentos comprobatórios do pagamento e da evolução salarial, incumbe à parte autora o ônus de apontar a existência de diferenças em seu favor, encargo do qual não se desincumbiu, a teor do disposto no art. 818 da CLT. Instada a se manifestar sobre a defesa e documentos que a acompanham, a reclamante limita-se a reprisar a tese trazida na petição inicial de que não lhe foram concedidos reajustes, sem nada provar. A simples juntada das Convenções Coletivas de Trabalho, desacompanhada de qualquer demonstração de erro ou insuficiência nos valores pagos, não é suficiente para infirmar a prova documental produzida pela ré, que atesta o cumprimento da obrigação.

Saliente-se que não se exige demonstrativo contábil exaustivo, mas ao menos o apontamento de discrepâncias que amparem a pretensão a diferenças, o que não foi verificado na manifestação sobre a defesa e documentos. Nesse contexto, a decisão de origem é irretocável, pois a improcedência é medida que se impõe antes a ausência de prova de fato constitutivo do direito.

Diante do exposto, mantenho a sentença, negando provimento ao recurso ordinário da reclamante no item.

4. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Acolhendo as conclusões periciais no sentido de que a reclamante não laborou exposta a condições periculosas, a Magistrada de primeiro grau indeferiu o pedido da autora de condenação da ré ao pagamento do adicional de periculosidade.

A reclamante recorre do juízo de improcedência. Sustenta que suas atividades de telemonitoramento e telecontrole a expunham a risco de roubos e violências físicas, enquadrando-se no Anexo 3 da NR-16 da Portaria nº 3.214/78 do MTE e no art. 193, incisos I e II, da CLT. Alega que o risco por inflamáveis não se restringe à proximidade imediata do gerador e tanque de óleo diesel, mas decorre da instalação no complexo do edifício, atraindo a aplicação da Orientação Jurisprudencial nº 385 da SDI-1 do C. TST. Menciona a falha da reclamada em garantir ambiente seguro e a ausência de EPIs, conforme atestado pelo perito. Requer a condenação ao pagamento do adicional de periculosidade e seus reflexos.

Analiso.

O laudo técnico pericial, elaborado pelo perito Alcides Firpo Junior, foi conclusivo no sentido de que as atividades da autora não eram periculosas. O perito apurou que o gerador e o tanque de combustível situavam-se em área externa e isolada da edificação onde a autora laborava, não se tratando de instalação em pavimento da construção vertical. Anotou que o gerador e o tanque de óleo diesel têm suas instalações em conformidade com os requisitos da NR-20. Em resposta aos quesitos, respondeu que a reclamante não laborou exposta a riscos de roubo e violência (Id 45bef0b).

Embora a reclamante se insurja contra tais conclusões, não prova e sequer informou ao perito em sua entrevista, o exercício das atividades de telemonitoramento e telecontrole. A prova testemunhal dá conta de que suas atividades se restringiram a tarefas de digitalização desenvolvidas no âmbito do escritório.

Quanto à alegada exposição a riscos de explosão, o laudo traz de forma inequívoca que a autora não laborava em área considerada de risco. O fato de o gerador e o tanque de combustível existentes na empresa ré se localizarem na área externa afasta a aplicação da OJ nº 385 da SDI-1 do TST, que pressupõe a instalação do tanque no interior da construção vertical.

Ante a prova de que a autora não laborou no telemonitoramento e telecontrole e não demonstrado que tenha sido exposta a riscos de roubo, violência ou explosão, tenho por incabível o deferimento a ela do adicional titulado.

Nego provimento ao recurso.

5. REGIMES COMPENSATÓRIOS. VALIDADE. HORAS EXTRAS

A Juíza *a quo* julgou improcedente o pedido de horas extras formulado pela reclamante por entender que as horas extras prestadas foram regularmente compensadas ou pagas.

A reclamante recorre da decisão, reprisando a tese de que era nulo o regime compensatório em razão da adoção simultânea de banco de horas e compensação semanal, bem como da habitual prestação de horas extraordinárias e do labor aos sábados. Afirma que a sentença incorreu em erro de fato ao desconsiderar o demonstrativo analítico de diferenças de horas extras apresentado. Aduz a nulidade do banco de horas pela ausência de relatórios claros sobre o saldo de horas, inviabilizando o controle. Entende que as jornadas exaustivas e não compensadas violam os intervalos intrajornada e interjornada, conforme os arts. 66 e 71 da CLT. Requer a declaração de nulidade dos regimes compensatórios e a condenação da reclamada ao pagamento de horas extras e horas decorrentes da supressão dos intervalos legais.

Ao exame.

A defesa apresenta registros com marcações variáveis de início e término da jornada, bem como marcações variáveis de início e término do intervalo. Os registros são considerados válidos e desse aspecto da decisão não recorre a parte autora. Assim, a análise a seguir se dará a partir de tais documentos.

Compulsando os espelhos de ponto, observo que a autora laborou de segunda-feira a sexta-feira, em regimes de compensação semanal e de banco de horas. Tais compensações encontram-se autorizadas pelos Acordos Coletivos de Trabalho firmados pelo Sindicato Profissional representante da categoria da reclamante e a empresa reclamada (Ids 5becd43, 557840a, c3562ef, 903ee33).

Diversamente do que sustenta a autora, os registros de jornada apresentam de forma detalhada as horas extras prestadas as quais são destinadas à compensação e à remuneração. Ao fim de cada espelho é possível verificar a indicação do saldo do banco de horas, as horas compensadas, as horas creditadas, o saldo do período anterior. Tais elementos possibilitam o efetivo controle pela trabalhadora das horas a compensar e a ter remuneradas. Não há, assim, falar em invalidade da compensação por inviabilidade de controle.

Igualmente não há falar em invalidade das compensações por adoção simultânea de regimes. A unidade responsável pela análise de admissibilidade de recursos de revista deste Tribunal realizou pesquisa sobre a jurisprudência atual, iterativa e notória do TST em relação à presente matéria, alcançando a seguinte conclusão:

> *A atual, iterativa e notória jurisprudência do TST é no sentido de que o artigo 59, § 2º, da CLT não dispõe sobre a impossibilidade de adoção cumulativa dos sistemas de banco de horas e de regime de compensação de jornada semanal. Assim, o simples fato de a empresa adotar simultaneamente o regime de compensação semanal e o regime banco de horas não gera incompatibilidade entre ambos, nem implica a invalidade dos dois regimes, a ensejar o direito ao pagamento de horas extras.*

Quanto à alegação de que a compensação seria nula por ter prestado horas extras habitualmente, essa não prospera. Nos termos do art. 59-B, parágrafo único, da CLT, a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas. Friso, no tocante, que não é possível verificar habitual prestação de labor extraordinário aos sábados e, a propósito, há autorização pelas normas coletivas de labor em sábados sem que ele implique a nulidade do regime compensatório, *in verbis* (Id 903ee33)*:*

> *CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA COMPENSACÃO DE HORÁRIO E DO LABOR EVENTUAL EM SÁBADOS Respeitado o número de horas contratual semanal, poderá ser ultrapassada a duração da jornada de trabalho até o limite legal, visando a compensação das horas não trabalhadas aos sábados, sem que o acréscimo de horas a cada dia seja considerado como trabalho extraordinário. PARAGRAFO PRIMEIRO Na hipótese de cumulação dos regimes de compensação semanal e de banco de horas, a realização de horas aos sábados fica limitada a até dois sábados por mês; havendo labor em mais de dois sábados por mês, as horas excedentes de sábado serão pagas com adicional de 50%. PARAGRAFO SEGUNDO A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas, ainda que cumulados os regimes. PARÁGRAFO TERCEIRO É facultado ao empregador exigir ou dispensar a prestação de serviços aos sábados.*

Analisando a amostragem apresentada pela autora, verifico que as oportunidades em que laborou aos sábados não ultrapassaram o limite previsto no acordo e houve remuneração das horas prestadas como extras, o que está em consonância com a norma coletiva.

Assim, tenho que a compensação horária levada a efeito ao longo da contratualidade foi válida, não havendo falar em direito à percepção como extras das horas regularmente compensadas.

Diante da apresentação pela defesa de registros válidos, com identificação de horas extras compensadas e horas destinadas a pagamento, bem como de contracheques com inúmeros pagamentos a tal título, era da reclamante o ônus de apontar a existência de horas extras não compensadas e não adimplidas a fim de demonstrar diferenças em seu favor. A reclamante, contudo, não se desincumbe de seu encargo probatório, pois, ao se manifestar sobre a defesa e documentos no Id cca051c, limita-se a apresentar amostragem em que lista os dias em que prestou horas extras e os quantitativos de horas extras prestadas, desconsiderando a compensação horária. Não considerando a compensação horária praticada, a amostragem é imprestável.

A reclamante também não aponta uma oportunidade sequer em que os intervalos intrajornada e interjornadas tenham sido suprimidos, ônus que lhe incumbia (artigo 818 da CLT).

Não havendo prova de diferenças de horas extras ou da supressão dos intervalos do artigo 71 e do artigo 66, ambos da CLT, fatos constitutivos dos direitos vindicados, inviável acolher a pretensão da autora ao pagamento de horas extras.

Mantenho a sentença, negando provimento ao recurso ordinário da reclamante.

6. CARÁTER DA DISPENSA

A Juíza de primeiro grau julgou improcedentes os pedidos de declaração de nulidade da dispensa e de reintegração ao emprego. A magistrada sentenciante entendeu que, embora a condição de pessoa com deficiência (PCD) da autora gerasse uma presunção relativa de dispensa discriminatória, nos termos da Súmula nº 443 do TST, tal presunção restou infirmada pelo conjunto probatório. Consignou que a reclamada apresentou documento escrito de próprio punho pela reclamante, no qual esta solicitava seu desligamento por motivos pessoais . Ademais, destacou que a prova oral confirmou que a autora pretendia retornar à sua cidade natal, Maceió, não havendo elementos que vinculassem o término do contrato à sua deficiência auditiva.

A reclamante pretende a reforma da sentença quanto à improcedência dos pedidos de nulidade da dispensa, reintegração e indenizações correlatas. Alega que a decisão ignora o contexto fático que a levou a tomar a atitude de desligamento. Sustenta que a sentença reconheceu o tratamento discriminatório

sofrido ao longo do pacto laboral, imposto pela chefia imediata, que resultou em restrições a treinamentos, negação de oportunidades de promoção, exclusão de reuniões e proibição do curso de Libras. Afirma que sua "vontade" de retornar ao estado natal foi consequência direta de um ambiente de trabalho tóxico e excludente. Menciona que a recusa de adaptações razoáveis e tecnologias assistivas configura discriminação, conforme o art. 4º, § 1º, da Lei nº 13.146/2015 e a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Aduz que, sendo pessoa com deficiência auditiva, atrai-se a presunção de dispensa discriminatória, nos termos da súmula nº 443 do TST. Pondera que o pretenso "pedido de desligamento" está viciado pela conduta ilícita e discriminatória da empregadora. Requer a reforma da sentença para declarar a nulidade da dispensa, com a condenação da reclamada à reintegração ou, sucessivamente, ao pagamento em dobro da remuneração de todo o período de afastamento, conforme o art. 4º, inciso II, da Lei nº 9.029/95, além da reparação por danos extrapatrimoniais decorrentes da dispensa discriminatória.

Analiso.

Compulsando os autos, verifico que a petição inicial fundamentou o pedido de nulidade da dispensa estritamente na tese de que a autora teria sido "demitida justamente por seu superior hierárquico não tolerar a deficiência auditiva", invocando a presunção de que trata a Súmula nº 443 do TST. Em nenhum momento foi referido na petição inicial um pedido de demissão forçado ou motivado por condições de trabalho insuportáveis.

A reclamada, em contestação, apresentou fato impeditivo do direito da autora, colacionando o documento Id 1c37262, no qual a reclamante expressamente solicitou o desligamento por "motivos pessoais". Ao manifestar-se sobre a defesa e documentos, a parte autora limitou-se a impugnar a listagem de empregados dispensados apresentada pela ré, sem tecer qualquer consideração específica ou arguir vício de vontade quanto ao seu próprio pedido de desligamento.

Dessa forma, a tese de que o pedido de demissão decorreu das condições de trabalho e do assédio sofrido constitui nítida inovação à lide, o que é inviável conhecer em recurso, sob pena de violação aos princípios do contraditório, da ampla defesa e da estabilidade objetiva da demanda (arts. 329 e 1.013, § 1º, do CPC). Assim, não conheço do recurso da autora quanto ao argumento de que o pedido de desligamento foi motivado pelas condições de trabalho, por ser inovatório.

Quanto ao mérito da dispensa discriminatória propriamente dita, nos limites em que a lide foi estabelecida, mantenho a sentença por seus próprios fundamentos. Conquanto inequívoca a gravidade do tratamento segregacionista imposto pelo superior Hilário no cotidiano laboral (o que ensejou a manutenção da condenação por danos morais em tópico específico), o término do vínculo não possui nexo com tal conduta.

A prova documental dá conta de que a autora buscou seu desligamento. O termo por ela assinado (Id 1c37262) corrobora a tese da defesa de que a iniciativa da ruptura partiu da empregada. Tal fato foi confirmado pela testemunha Daniele Paiva Trindade, que declarou ter ouvido da própria autora que esta "queria sair da empresa por conta da mudança de Estado". Nesse sentido, ainda, o testemunho de Marcelo Neves Medeiros, que informou que a reclamante queria ser desligada para voltar a viver com sua família em Maceió/AL.

A presunção de que trata a Súmula nº 443 do TST é *iuris tantum* e, no caso concreto, a reclamada desincumbiu-se satisfatoriamente do ônus de provar que a dispensa não teve motivação discriminatória, mas sim obedeceu à vontade manifestada pela própria trabalhadora.

Pelo exposto, nego provimento ao recurso da autora.

7. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

Diante da sucumbência parcial da reclamante, a Juíza da origem a condenou ao pagamento de honorários sucumbenciais de 15% sobre os valores atribuídos aos pedidos julgados improcedentes.

A reclamante busca a reforma da sentença no tocante. Alega que a procedência dos pedidos recursais afasta sua sucumbência e, consequentemente, a condenação. Postula, sucessivamente, a minoração do percentual fixado para o patamar mínimo de 5%, aduzindo que o percentual de 15% é excessivo e não condiz com os critérios do art. 791-A, § 2º, da CLT.

Passo à análise.

Restando sucumbente a reclamante, persiste sua condenação ao pagamento de honorários sucumbenciais, nos termos do artigo 791-A da CLT.

Quanto ao percentual arbitrado aos honorários devidos pela parte reclamante, entendo que se mostra razoável, pois houve observância dos critérios estabelecidos no § 2º do art. 791-A da CLT e é compatível com o grau de complexidade da causa. O percentual foi fixado dentro dos parâmetros estabelecidos no art. 791-A da CLT ("*Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.*"), atendendo, ademais, aos critérios contidos no § 2º do mesmo dispositivo legal.

Nego provimento ao recurso também neste item.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA

1. REVALORAÇÃO DA PROVA ORAL

A reclamada requer a revaloração da prova oral. Alega que a testemunha Daiane, ouvida a convite da autora, ajuizou duas reclamatórias trabalhistas contra si, patrocinadas pelo mesmo procurador da reclamante e com narrativa fática idêntica. Sustenta que a identidade das narrativas e a comunhão de interesses processuais evidenciam inequívoca convergência jurídico-econômica entre a testemunha e a parte autora. Menciona que a manutenção da condenação repercute no fortalecimento argumentativo das demandas ajuizadas pela testemunha. Destaca inconsistência na narrativa da testemunha, que declarou conhecimento da dinâmica laboral no presente feito, mas alega assédio organizacional em suas próprias ações. Requer, para fins de prequestionamento, pronunciamento expresso sobre a aplicação dos arts. 5º, LIV e LV, e 93, IX, da CF, bem como dos arts. 371, 489, § 1º, IV e VI, 493 e 933 do CPC.

Analiso.

O fato de a testemunha litigar ou vir a litigar contra o mesmo empregador não a torna, por si só, suspeita, conforme pacificado pela Súmula nº 357 do TST. Eventual ausência de isenção deve ser demonstrada de forma inequívoca no momento da contradita, o que não ocorreu durante a instrução processual. No aspecto, anoto que a audiência em que ouvida a testemunha em questão se deu em 02 de dezembro de 2025, quando já havia sido ajuizada a ação 0020356-31.2025.5.04.0025, que sequer foi referida pelo procurador da parte reclamada, a qual não apresentou qualquer contradita à testemunha arrolada pela reclamante.

Além disso, a testemunha foi devidamente advertida e prestou seu compromisso de dizer a verdade, não demonstrando a ré qualquer prova de que tenha a testemunha o descumprido.

Por fim, a valoração do depoimento integra o livre convencimento motivado do magistrado (art. 371 do CPC), sendo analisado em conjunto com os demais elementos de prova.

Rejeito.

2. INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL E ATOS DISCRIMINATÓRIOS

A Magistrada da origem condenou a ré ao pagamento de indenização por danos morais por entender que a prova dos autos ampara a tese da autora de que foi vítima de discriminação no ambiente de trabalho, consistente em óbices ao exercício de direitos fundamentais em razão de sua deficiência auditiva, os quais eram criados pela sua chefia e acabaram por impedir sua efetiva inclusão no meio ambiente de trabalho. A Juíza *a quo* fixou a indenização em R$ 15.000,00 (Id f404c7c).

A reclamada requer a reforma do julgado e a improcedência do pedido. Alega que o conjunto probatório não autoriza a conclusão de conduta discriminatória. Sustenta que a responsabilização civil exige prova robusta de ato ilícito, dano e nexo causal, conforme os arts. 186 e 927 do CC, ônus não cumprido pela reclamante. Menciona que a condenação se baseou em presunções de depoimento testemunhal isolado. Afirma que a sentença reconhece a ausência de comprovação de ofensas diretas. Pondera que não há prova de impedimentos à participação em reuniões, treinamentos ou promoções. Destaca que a empresa disponibilizava curso de Libras, o que é incompatível com a tese de discriminação. Argumenta que a decisão desconsidera a ausência de política institucional discriminatória. Cita que as testemunhas patronais afastaram a diferenciação de tratamento. Requer a reforma integral da sentença, com a improcedência do pedido de indenização por danos morais. Aduz que a prova oral é insuficiente, nos termos do art. 818, I, da CLT e art. 373, I, do CPC. Sucessivamente, pugna pela redução do *quantum* indenizatório. Alega que o critério de fixação deve considerar a gravidade da ofensa, a extensão do dano e a capacidade econômica do ofensor, conforme o art. 223-G da CLT. Sustenta que o valor arbitrado é exagerado e desassociado do texto legal. Pondera que a decisão de origem afastou a aplicação do art. 223-G, § 1º, da CLT, sob fundamento de inconstitucionalidade, o que não deve prevalecer. Requer, subsidiariamente, a redução do valor arbitrado, com observância dos parâmetros do art. 223-G, § 1º, da CLT, e dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

Analiso.

Na petição inicial, a reclamante narra ter sido vítima de tratamento discriminatório por parte do superior hierárquico e assim o descreve (Id 06bd106):

> *A autora, pessoa surda, enfrentou diversas formas de preconceito e discriminação no ambiente de trabalho.*
>
> (...)
>
> *Ainda, a autora era excluída das reuniões e atividades de integração, vez que Hilário compreendia a sua presença como, em suas palavras, "inútil". Mesmo com a autora realizando duas graduações, ela não teve oportunidades de crescimento profissional, sendo a única na equipe a ter a ascensão profissional preterida.*
>
> *Hilário, ao ser questionado sobre a necessidade de aprender a se comunicar com a obreira, prontamente respondeu que não haveria a necessidade, vez que não possuía interesse em manter contato com a parte autora.*

A prova testemunhal confirma que a reclamante laborou em setor sob o comando de Hilário e que ele não realizou o curso de libras, necessitando comunicar-se com a reclamante por mímica, auxílio de outra funcionária ou por meio de escritos. A testemunha Daiane Antunes da Veiga, ouvida a convite da reclamante, informa ter sido chefe da autora no setor de digitalização, a partir de 2023, e ter requerido a

Hilário autorização para participar do curso de libras oferecido pela empresa para poder se comunicar melhor com a reclamante, pois não a compreendia inteiramente (Id 6261f6b). A testemunha informa que Hilário não a autorizou participar do curso porque entendia que não era necessário, já que ela "se comunicava com a autora".

A testemunha Daniele Paiva Trindade, ouvida a convite da reclamada, confirma que a empresa ré oferece curso de libras a seus funcionários e informa que para participar de tal curso é necessária a autorização da chefia (Id 6261f6b).

Também resta demonstrado que Hilário excluía a trabalhadora reiteradamente, impedindo sua participação em eventos coletivos como reuniões e em treinamentos que lhe permitiriam competir com igualdade a promoções. Nesse sentido, o testemunho de Daiane Antunes da Veiga, que trabalhou diretamente com a reclamante e recebeu orientação de Hilário para não incluir a autora em reuniões e treinamentos:

> *(...) a depoente explica que todos dos setores estavam sendo treinados para essa atividade e a depoente questionou o encarregado Hilário se a autora deveria ser treinada também; que a depoente conversou com a autora e ela demonstrou o interesse em aprender a nova atividade; que Hilário então disse que era melhor a autora não ser treinada, porque senão ela iria querer ser promovida como as outras colegas ou ia querer um aumento salarial; Que a autora foi a única do setor que não passou por esse treinamento; Que havia reuniões no setor; que a autora não participava das reuniões; que a empresa ofereceu o curso de libras ao longo do período contratual; que a depoente tinha feito um curso a mais de 10 anos e não tinha treinado; em 2023 a empresa ofereceu novamente um curso de libras e a depoente questionou a chefia sobre a realização do curso para se comunicarem melhor com a autora; que Hilário disse que não era necessário fazer o curso porque se comunicavam já com a autora; que se comunicavam com a autora através de mímica e conversa no teams, bate-papo interno da empresa; Que era necessária autorização de Hilário para fazer o curso de libras; Hilário muitas vezes trazia inovações e alterações no dia a dia do trabalho em reuniões informais, chamava toda a equipe e não chamava a autora (...)*

Tais elementos evidenciam, assim como sustenta a reclamante, que o preposto Hilário atuou de forma a impedir sua inclusão no ambiente de trabalho, ampliando barreiras de acessibilidade à autora, que é pessoa com deficiência auditiva. A prova oral colhida é contundente ao revelar que a autora foi submetida a um processo de isolamento e invisibilização no ambiente de trabalho. O depoimento da testemunha Daiane, que laborou no mesmo setor, detalha que o coordenador Hilário impunha barreiras deliberadas ao desenvolvimento profissional da reclamante. Ficou provado que, enquanto todos os demais integrantes da equipe foram treinados para novas atividades decorrentes da migração para contratos digitais, a autora foi propositalmente excluída dessa capacitação. A justificativa apresentada pelo gestor - de que a reclamante não deveria ser treinada para não "querer promoção ou aumento salarial" - desnuda o viés discriminatório e a negação de igualdade de oportunidades baseada estritamente na sua condição de pessoa com deficiência (PCD).

Ademais, a conduta do gestor Hilário extrapolou a mera gestão administrativa ao cercear os meios de comunicação e integração da equipe. A prova revela que o coordenador desincentivou e até impediu que outros funcionários realizassem o curso de Libras oferecido pela própria empresa, sob o argumento falacioso de que a comunicação por mímicas ou chat interno era "suficiente". Tal postura configura uma omissão patronal grave, pois o preposto não apenas deixou de promover a acessibilidade, como agiu ativamente para obstar a criação de um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo.

Essa conduta afronta diretamente o bloco de constitucionalidade que protege a pessoa com deficiência. A Constituição Federal, em seu art. 1º, inciso III, estabelece a dignidade da pessoa humana como fundamento da República, e no art. 3º, inciso IV, veda qualquer forma de discriminação. No âmbito do trabalho, o art. 7º, inciso XXXI, proíbe qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador com deficiência.

Ainda mais específica é a proteção conferida pela Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência). O referido diploma, em seu art. 4º, § 1º, classifica como discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção ou exclusão, por ação ou omissão, que prejudique ou anule o exercício de direitos fundamentais, incluindo a recusa de adaptações razoáveis. O art. 34 do Estatuto garante o direito ao trabalho em igualdade de oportunidades, cabendo ao empregador assegurar ambiente acessível e inclusivo. Ao impedir treinamentos e dificultar a comunicação em Libras, o preposto da reclamada violou o dever legal de adaptação razoável previsto no art. 2º da referida Lei e na Convenção de Nova York, que tem status de emenda constitucional, conforme art. 5º, § 3º, da CF.

Portanto, a conduta de Hilário, preposto da empregadora, caracteriza assédio moral organizacional e discriminação estrutural. O dano moral, neste caso, é *in re ipsa*, pois a violação à dignidade, à integridade psíquica e ao direito de inclusão social da trabalhadora decorre do próprio fato lesivo comprovado.

No que tange ao *quantum* indenizatório, o valor de R$ 15.000,00 fixado na origem revela-se adequado e razoável. Observa-se que a indenização atende ao caráter pedagógico-punitivo, visando desestimular a reincidência de práticas excludentes em empresa de alto porte econômico, sem constituir enriquecimento sem causa. A fixação observa os parâmetros de proporcionalidade e a extensão do dano (art. 5º, V e X, da CF e art. 223-G da CLT), especialmente considerando os sete anos de contratualidade marcados por essa dinâmica segregacionista.

Pelo exposto, mantenho a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais nos termos da sentença.

Recurso improvido.

3. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Diante da procedência parcial das pretensões da autora, a Juíza *a quo* condenou a ré a pagar ao procurador da reclamante honorários advocatícios de 15% sobre o valor resultante da liquidação.

A reclamada busca a reforma da sentença em relação aos honorários advocatícios. Postula a redistribuição da sucumbência, afastando sua condenação ao pagamento de honorários advocatícios em favor do patrono da parte reclamante e condenando a parte autora ao pagamento de honorários em favor de seus procuradores, conforme o art. 791-A, § 4º, da CLT e o art. 6º da IN 41 do TST. Sucessivamente, requer a minoração dos honorários advocatícios fixados em prol do patrono da parte reclamante, com base no art. 791-A, § 2º, da CLT. Busca, ainda, afastar a condenação ao pagamento dos honorários da tradutora de libras.

Ao exame.

Persistindo vencida em parte, é a ré sucumbente e, portanto, devedora de honorários sucumbenciais.

Quanto ao percentual arbitrado aos honorários devidos pelas partes, entendo que se mostra razoável, pois houve observância dos critérios estabelecidos no § 2º do art. 791-A da CLT e é compatível com o grau de complexidade da causa. O percentual foi fixado dentro dos parâmetros estabelecidos no art. 791-A da CLT ("*Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.*"), atendendo, ademais, aos critérios contidos no § 2º do mesmo dispositivo legal.

Nego provimento.

LAIS HELENA JAEGER NICOTTI

Relator

VOTOS

DESEMBARGADORA ANGELA ROSI ALMEIDA CHAPPER:

7. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

Peço vênia a Exma. Relatora para apresentar apenas ressalva de entendimento.

Tendo em vista os critérios de grau de zelo do profissional, lugar de prestação do serviço, natureza e a importância da causa, trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço, na forma como se apresentam nestes autos, e considerando a concessão do benefício da justiça gratuita à parte autora, entendo que o valor dos honorários advocatícios a seu encargo deveriam ser fixados no percentual mínimo de 5%, mantendo suspensa exigibilidade da verba, na forma do art. 791-A, § 4º, da CLT.

Entretanto, como medida de política judiciária, ressalvado meu posicionamento a respeito, passo a adotar o entendimento majoritário da Turma, no sentido de manter os percentuais de honorários sucumbenciais que foram fixados na origem.

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADORA LAÍS HELENA JAEGER NICOTTI (RELATORA)

DESEMBARGADORA ANGELA ROSI ALMEIDA CHAPPER

DESEMBARGADORA REJANE SOUZA PEDRA