Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0000826-80.2026.5.18.0004

Relator: ROSA NAIR DA SILVA NOGUEIRA REIS

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 18/09/2026
Valor da causa: R$ 81.839,60

Partes:
RECORRENTE: BANCO DO BRASIL SA
RECORRIDO: ----------

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
1ª TURMA

PROCESSO TRT - ROT-0000826-80.2026.5.18.0004

EMENTA

DIREITO DO TRABALHO E CONSTITUCIONAL. EMPREGADO GENITOR DE CRIANÇA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA). MUTAÇÃO E CONVERSÃO DO REGIME DE TRABALHO HÍBRIDO PARA TELETRABALHO INTEGRAL (100% REMOTO). ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS NO AMBIENTE LABORAL. CONVENÇÃO DA ONU SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (DECRETO Nº 6.949/2009, ART. 5º, § 3º, DA CF). ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (LEI Nº

13.146/2015). PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DA PROTEÇÃO INTEGRAL À INFÂNCIA. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E PROTEÇÃO À FAMÍLIA/INFÂNCIA. A proteção constitucional à família e à criança com deficiência (arts. 226 e 227 da CF) impõe ao empregador o dever de cooperação e de promoção de adaptações razoáveis nas condições de trabalho (art. 27 da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - Decreto nº 6.949 /2009 e Lei nº 13.146/2015), viabilizando o acompanhamento terapêutico intensivo de dependente legal diagnosticado com Transtorno do Espectro Autista (TEA). LIMITAÇÕES AO PODER DIRETIVO PATRONAL. Embora a definição da modalidade de prestação de serviços (presencial, híbrida ou remota) se insira, em regra, no poder diretivo e regulamentar da empresa (arts. 2º e 75-C da CLT), a prerrogativa patronal encontra limites intransponíveis nos direitos fundamentais de estatura constitucional e em tratados internacionais de direitos humanos com status de emenda constitucional (art. 5º, § 3º, da CF). PREVALÊNCIA DA REALIDADE DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. Constatado que o empregado atua na função de Gerente de Relacionamento em escritório digital, prestando atendimento exclusivamente por canais remotos (e-mail, telefone e

videoconferência), sem necessidade de atendimento presencial ao público, e ausente a comprovação de prejuízo técnico, operacional ou financeiro à instituição financeira (arts. 818 da CLT e 373, II, do CPC), a recusa patronal em conceder o teletrabalho integral (TRI Full) revela-se desarrazorada. Regramentos internos ou normas coletivas da empresa não podem preponderar em prejuízo do bem-estar e do desenvolvimento de criança com deficiência sob elevado grau de dependência. MANUTENÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO INTEGRAL. Deferida a manutenção e conversão da jornada laboral para a modalidade 100% remota enquanto subsistir a necessidade de assistência e acompanhamento terapêutico intensivo do dependente com TEA.

RELATÓRIO

A Exma. Juíza THAIS MEIRELES PEREIRA VILLA VERDE, da 4ª VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA, na sentença de ID 40b79b7 - fls. 349/355, julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados por ----------, nos autos da reclamatória trabalhista que move contra BANCO DO BRASIL SA.

A reclamada opôs embargos de declaração ID 7b83aa2 - fls. 361/365. Conhecidos e rejeitados (sentença de ID 88b19ff - fls. 373/376).

A reclamada interpôs recurso ordinário de ID. aa67a6e - fls. 380/389, buscando a reforma do julgado, relativamente às seguintes matérias: teletrabalho integral; inversão do ônus da prova; astreintes; honorários advocatícios; e multa por embargos de declaração protelatórios.

Foram apresentadas contrarrazões, ID. e366b6d - fls. 396/410.

Dispensada a manifestação do MPT nos termos do artigo 97 do RI deste Tribunal.

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Atendidos os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, conheço do recurso da reclamada, bem como das contrarrazões apresentadas pelo reclamante.

MÉRITO

TELETRABALHO INTEGRAL

A reclamada pretende a reforma da sentença quanto à condenação à obrigação de fazer consistente na conversão do regime laboral do reclamante para teletrabalho integral.

Assinado eletronicamente por: ROSA NAIR DA SILVA NOGUEIRA REIS - 01/11/2026 23:43:40 - 33621e4
https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26093012581143400000035895722
Número do processo: 0000826-80.2026.5.18.0004
Número do documento: 26093012581143400000035895722

Sustenta que a definição do local de trabalho integra o poder diretivo do empregador, conforme arts. 2º e 75-C da CLT.

Afirma que a alteração para o regime remoto exige mútuo acordo, nos termos do art. 75-C, § 1º, da CLT, e que a decisão judicial viola os arts. 5º, II, da CF, 75-C e 468 da CLT ao impor obrigação não pactuada.

Argumenta que a norma interna IN 1286 restringe a modalidade de teletrabalho integral (TRI Full) a áreas específicas de tecnologia e unidades estratégicas, não abrangendo a função gerencial exercida pelo autor.

Menciona que o art. 75-F da CLT e a Lei nº 14.457/2022 conferem prioridade, mas não direito subjetivo automático à vaga, o que já foi observado pela inclusão do empregado no regime híbrido.

Assevera a inexistência de requerimento administrativo prévio, o que configuraria falta de interesse de agir nos termos do art. 17 do CPC.

Salienta que os documentos médicos não atestam a imprescindibilidade da presença contínua do genitor durante o expediente.

Aponta que o comando judicial é indeterminado e inviabiliza atos de gestão ordinários, violando o art. 492, parágrafo único, do CPC.

Pleiteia a reforma integral para julgar o pedido improcedente ou, sucessivamente, a delimitação temporal e espacial da obrigação.

A matéria foi assim decidida na origem (ID. 40b79b7, pág. 3):

> [...]
>
> O regime de teletrabalho, em regra, insere-se no poder diretivo do empregador, não constituindo direito subjetivo do empregado. Contudo, esse poder não é absoluto, devendo ser exercido em conformidade com a Constituição Federal e com a legislação aplicável. Assim, em situações excepcionais, é possível determinar o teletrabalho quando houver fundamento jurídico para tanto e a medida não causar prejuízo relevante à atividade da empresa.

Assinado eletronicamente por: ROSA NAIR DA SILVA NOGUEIRA REIS - 01/11/2026 23:43:40 - 33621e4
https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26093012581143400000035895722
Número do processo: 0000826-80.2026.5.18.0004
Número do documento: 26093012581143400000035895722

No caso dos autos, as provas produzidas e as alegações das partes demonstram que o reclamante exerce suas atividades em regime híbrido, com teletrabalho às quartas-feiras; que a reclamada possibilita o teletrabalho integral, como ocorre com empregados do setor de tecnologia da informação (TI); que a condição de saúde do dependente do autor é reconhecida pela empregadora; e que inexistiu requerimento administrativo específico de alteração da modalidade de trabalho para teletrabalho integral.

Pois bem.

A Constituição Federal assegura especial proteção à família (art. 226) e estabelece ser dever da família, da sociedade e do Estado assegurar, com absoluta prioridade, os direitos da criança (art. 227). Além disso, a Lei nº 12.764/12 considera a pessoa com transtorno do espectro autista pessoa com deficiência para todos os efeitos legais (art. 1º, § 2º), incidindo, portanto, as garantias previstas na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei nº 13.146/15), que prestigia a eliminação de barreiras e a adoção de medidas aptas a assegurar o exercício de direitos em condições de igualdade.

Embora a reclamada mencione a ausência de requerimento administrativo para teletrabalho integral, tal circunstância, por si só, não impede que o direito postulado seja apreciado e, se for o caso, deferido em Juízo, desde que demonstrado, no caso concreto, que a implementação da medida não acarreta efetivo prejuízo à prestação dos serviços ou à atividade da empregadora.

Com efeito, é incontroverso que o reclamante já exerce suas atividades em regime híbrido, com teletrabalho às quartas-feiras, sem demonstração de prejuízo ao funcionamento do setor ou à prestação dos serviços, tampouco de necessidade de atendimento presencial a clientes, circunstâncias que evidenciam a possibilidade de execução remota das atividades.

Saliento que a validade do trabalho remoto não depende, necessariamente, de regulamentação empresarial específica, tratando-se apenas de uma forma de prestação dos serviços. Nessas circunstâncias, o poder diretivo do empregador deve ser harmonizado com os direitos fundamentais envolvidos, especialmente quando a medida postulada se revela apta a assegurar a proteção integral da criança com deficiência e não acarreta comprovado prejuízo à empregadora.

Portanto, eventual inexistência de política interna prevendo teletrabalho integral para a função ocupada pelo reclamante não é suficiente para afastar a pretensão, não havendo, nos autos, demonstração de impossibilidade para que o autor passe a laborar em teletrabalho integral, cujo ônus incumbia à reclamada (art. 818 da CLT c/c art. 373, II, do CPC).

Ademais, observo dos documentos juntados aos autos, que, a partir de 29/01/2025 (id. 6d3809d; fl. 303), o filho do reclamante passou a demandar acompanhamento terapêutico mais intenso, com a realização de quatro sessões semanais de psicoterapia, psicopedagogia e fonoaudiologia, em substituição às sessões semanais anteriormente

prescritas (fls. 299 e 302), circunstância que justifica a necessidade de maior participação do genitor em sua rotina de cuidados.

Assim, diante das peculiaridades do caso concreto, defiro o pedido para que o reclamante passe a exercer suas atividades laborais em regime de teletrabalho integral enquanto perdurar a situação fática ora analisada, podendo exercer suas atividades a partir de qualquer localidade do território nacional, ressalvada a possibilidade de convocação para comparecimento presencial em situações extraordinárias, desde que devidamente justificadas, expressamente fundamentadas e compatíveis com a finalidade da presente decisão.

Assinado eletronicamente por: ROSA NAIR DA SILVA NOGUEIRA REIS - 01/11/2026 23:43:40 - 33621e4
https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26093012581143400000035895722
Número do processo: 0000826-80.2026.5.18.0004
Número do documento: 26093012581143400000035895722

> Fica assegurado à reclamada o exercício de seu poder diretivo, inclusive quanto à organização de suas atividades e à promoção de alterações contratuais lícitas, vedada a adoção de alteração contratual lesiva, nos termos do art. 468 da CLT, ou de qualquer medida destinada a frustrar ou inviabilizar o cumprimento desta decisão.
>
> Após cognição exauriente, defiro a concessão de tutela provisória de urgência para que, no prazo de cinco dias, a reclamada proceda à alteração do regime de trabalho do reclamante para teletrabalho integral, nos termos ora deferidos, sob pena de multa diária de R$ 1.000,00 até o limite de R$ 20.000,00 a ser revertida à parte autora.
>
> Por fim, não observo a ocorrência de dano moral indenizável, razão pela qual indefiro o pedido de indenização por danos morais formulado pelo reclamante.
>
> [...]

Analiso.

A instrução Normativa (IN) 1286 é a norma interna do Banco do Brasil que regulamenta o Trabalho Remoto Institucional (TRI). Ela prevê expressamente a priorização na alocação de vagas de trabalho remoto para funcionários que tenham filhos, enteados ou dependentes sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade.

O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT Geral 2024-2026), firmado com as entidades sindicais (Contec e Contraf), estabelece as diretrizes gerais para o Trabalho Remoto Institucional (TRI) no Banco do Brasil:

> "CLÁUSULA 23ª: O teletrabalho no Banco do Brasil será regulado de acordo com as cláusulas constantes do Anexo II deste ACT."
>
> [...]
>
> ANEXO II
>
> REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO
>
> CLÁUSULA 2ª DA ELEGIBILIDADE PARA O TELETRABALHO
>
> O regime de teletrabalho, para fins desta norma coletiva, será pautado pelas premissas de elegibilidade do processo, elegibilidade do funcionário e adesão voluntária, observando os regramentos internos do BANCO."

Assinado eletronicamente por: ROSA NAIR DA SILVA NOGUEIRA REIS - 01/11/2026 23:43:40 - 33621e4
https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26093012581143400000035895722
Número do processo: 0000826-80.2026.5.18.0004
Número do documento: 26093012581143400000035895722

No entanto, a IN 1286 autoriza o Trabalho Remoto Institucional (TRI) Híbrido para ocupantes de funções gerenciais nas unidades habilitadas, fixando o teto de 1 a 2 dias por semana de teletrabalho.

Comparação com funções não gerenciais: Enquanto funcionários em cargos não gerenciais podem realizar de 1 a 3 dias de trabalho remoto semanal no regime híbrido, os gerentes possuem a trava máxima de 2 dias por semana.

A modalidade TRI Full (trabalho remoto em até 5 dias por semana ou 100% integral) é restrita pela IN 1286 a profissionais da área de Tecnologia da Informação (TI) ou a funções não gerenciais lotadas em Unidades Estratégicas.

No caso, restou comprovado que o filho do reclamante é portador de TEA (transtorno do espectro autista) e apresenta quadro clínico de pessoa com deficiência permanente, com grau de dependência 3 (de 1 a 4), conforme parecer técnico de ID f1b719d - fls. 298.

O laudo de ID 6d3809d - fls. 306, declara que a criança necessita de tratamento médico e terapias específicas contínuas pelo método ABA:

fonoaudiologia: 4 sessões semanais;

psicologia: 4 sessões semanais;

nutrição: 1 sessão mensal;

psicopedagogia: 4 sessões semanais.

A situação deve ser interpretada à luz da matriz axiológica da dignidade da pessoa humana, garantindo que tais limitações sejam consideradas para assegurar condições laborais compatíveis e respeitosas à integridade e ao bem-estar do indivíduo.

A reclamada não demonstrou nenhum prejuízo operacional, técnico ou econômico decorrente da permanência do trabalhador em teletrabalho ou de sua migração para o regime 100% remoto.

A fundamentação tanto da defesa quanto do recurso reclamado pautou-se precipuamente na tese do exercício do poder diretivo, na discricionariedade organizacional da gestão e nos limites formais das normas internas (IN 1286), sem apresentar comprovação de incompatibilidade técnica, queda de produção ou prejuízo financeiro.

O empregado exerce a função de Gerente de Relacionamento no Escritório Exclusivo Digital, atendendo clientes via e-mail, telefone e videoconferência em mais de 192 agências pelo país, sem qualquer necessidade de atendimento presencial ao público no escritório.

O processo registra que a atuação remota não compromete o desempenho funcional do obreiro nem a rotina da unidade. Além disso, documentos anexados ao processo (como a Pesquisa TRI 2025 do próprio Banco) evidenciam que o modelo remoto gerou avanços em produtividade, autonomia e satisfação da equipe.

As disposições internas da empresa, ainda que fundamentadas em instrumentos de negociação coletiva, encontram limites intransponíveis nas garantias de estatura constitucional e nas normas internacionais protetivas.

Nos termos do artigo 27 da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, incorporada ao ordenamento jurídico pátrio com equivalência de emenda constitucional (Constituição Federal, art. 5º, § 3º), é assegurado o direito fundamental às adaptações razoáveis no ambiente de trabalho.

Em caso semelhante, o Tribunal Superior do Trabalho já analisou a controvérsia ora submetida a julgamento:

> "AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. PROTEÇÃO JURÍDICA E ACESSO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. DIREITO ÀS ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS. OBRIGAÇÕES DO ESTADO BRASILEIRO PERANTE A SOCIEDADE INTERNACIONAL. SISTEMAS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS E INTERAMERICANO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS. DECLARAÇÃO SOCIO LABORAL DO MERCOSUL. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. APLICAÇÃO ÀS RELAÇÕES PRIVADAS. PERSPECTIVA CONSOLIDADA PELA CONVENÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, DE 2007, APROVADA NO ÂMBITO INTERNO COM EQUIVALÊNCIA A EMENDA CONSTITUCIONAL, E PELA LEI Nº 13.146/2015. LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA).RESPONSABILIDADE E FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA. Agravo de instrumento a que se dá provimento para determinar o processamento do recurso de revista, em face de haver sido demonstrada possível afronta aos artigos 2 e 27, 1, i, da Convenção das Nações Unidas Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.RECURSO

DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. PROTEÇÃO JURÍDICA E ACESSO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. DIREITO ÀS ADAPTAÇÕES

RAZOÁVEIS. OBRIGAÇÕES DO ESTADO BRASILEIROPERANTE A SOCIEDADE INTERNACIONAL. SISTEMAS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS E INTERAMERICANO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS. DECLARAÇÃO SOCIOLABORAL DO MERCOSUL. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. APLICAÇÃO ÀS RELAÇÕES PRIVADAS. PERSPECTIVA CONSOLIDADA PELA CONVENÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, DE 2007, APROVADA NO ÂMBITO INTERNO COM EQUIVALÊNCIA A EMENDA CONSTITUCIONAL E PELA LEI Nº 13.146/2015. LEI BRASILEIRA DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA). RESPONSABILIDADE E FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA. DISCRIMINAÇÃO POR IMPACTOADVERSO. A proteção das pessoas com deficiência na realidade hodierna segue padrões diferenciados daqueles vigentes no passado. Incorporados pelo Decreto nº 6.949, de 25/08/2009, a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo compreendem normas material e formalmente constitucionais, na medida em que aprovados pelo quórum previsto no § 3º do artigo 5º da Constituição Federal e, por conseguinte, são equivalentes a Emenda à Constituição, consoante a clara dicção do citado dispositivo constitucional. Tal norma constitucional altera a perspectiva acerca do tema, na medida em que evidencia o papel determinante das barreiras impostas pela sociedade a esses cidadãos e releva sua responsabilidade pela extirpação desses empecilhos. Estabelece, assim, o dever de promover adaptaçõesrazoáveis e fixa que a recusa implica discriminação por motivo de deficiência, o que se coaduna com os princípios que lhe sãoinerentes, em especial, os da não discriminação, da plena e efetivaparticipação e inclusão na sociedade, do respeito pela diferença epela aceitação das pessoas com deficiência como parte dadiversidade humana e da humanidade, da igualdade deoportunidades e da acessibilidade (artigo 3, itens b, c, d, e e f).Ainda no âmbito da ONU, destaca-se a Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho. As obrigações assumidas pelo Estado brasileiro quanto ao tema, perante a sociedade internacional, não se esgotam no sistema das Nações Unidas. Com efeito, no âmbito do sistema Interamericano, a preocupação com questões trabalhistas já exsurge na Carta da Organização dos Estados Americanos. Na Carta Democrática Interamericana, de 2001, fixa-se que a garantia do exercício pleno e eficaz dos direitos dos trabalhadores, tal qual consagrado na Declaração da OITrelativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998),é elemento primacial para a promoção e fortalecimento dademocracia (artigo 10). Somam-se a esses instrumentos as previsões do Pacto de San José da Costa Rica (1966) e do Protocolo de San Salvador (1988). Neste, reitera-se a obrigação de nãodiscriminação (artigo 3) e, em relação às pessoas com deficiência,destaca-se, em seu artigo 18, que têm [...] direito a receber atenção especial, a fim de alcançar o máximo desenvolvimento de sua personalidade. Na seara da integração latino-americana, erigida a norma constitucional (artigo 4º, parágrafo único, da CRFB), a Declaração Sociolaboral do Mercosul garante a não discriminaçãocomo direito individual (artigo 1º) e, acerca das pessoas com deficiência, consigna que [...] serão tratadas de forma digna e não discriminatória, favorecendo-se sua inserção social e no mercado de trabalho (artigo 2º). Atento às obrigações assumidas perante a sociedade internacional, o Estado brasileiro adotou as medidas legislativas necessárias para concretizar os direitos humanos das pessoas com deficiência. Ratificou a Convenção das Nações Unidas Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, de 2007, e lhe atribui natureza jurídica equivalente às emendas constitucionais (artigo 5º, § 3º, da Constituição Republicana) e altera a leitura que se deve fazer do artigo 93 da Lei nº 8.213/91 e do Decreto que a regulamenta, diretriz que veio a ser ratificada posteriormente pela Lei nº 13.146/2015. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), a qual absorve suas concepções. Reclama-se, agora, a atuação do Estado-juiz no sentido de concretizá-las. A mencionada Convenção da ONU inova sobremaneira o sistema internacional dos direitos humanos

Assinado eletronicamente por: ROSA NAIR DA SILVA NOGUEIRA REIS - 01/11/2026 23:43:40 - 33621e4
https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26093012581143400000035895722
Número do processo: 0000826-80.2026.5.18.0004
Número do documento: 26093012581143400000035895722

aoalterar substancialmente o conceito de discriminação, para neleincluir a recusa de adaptação razoável. Adaptações razoáveis são compreendidas como as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais. Tais mudanças objetivam densificar os princípios da inclusão e da igualdade, da nãodiscriminação e da dignidade inerente. Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional consignou: Em que pese a suficiência de provas nos autos quanto a grande dificuldade de deambulação da reclamante (limitada a pequenas distâncias e com o uso de muletas), restou igualmente comprovado que a mesma pode e faz uso de cadeira de rodas e o equipamento em questão, embora não resolva por completo os problemas de locomoção da autora,certamente os ameniza

sobremaneira, a ponto de evitar alguns dos possíveis incidentes. Nesse passo, fixou a tese de que inexiste no ordenamento jurídico, e mesmo no plexo das normas tuitivas do deficiente, qualquer previsão que obrigue a distribuição geográfica dos postos de trabalho e a mudança de local de trabalho, desde que não implique alteração do domicílio do empregado, está inserida no poder diretivo do empregador,conforme se infere do art. 469 da CLT, não configurando alteração contratual lesiva. E concluiu: As dificuldades relatadas pela obreira para o deslocamento da sua casa ao novo local de trabalho, e vice e versa, decorrem de condições pessoais suas, quais sejam,limitações físicas pré-existentes ao contrato de trabalho e perda do auxílio até certo momento prestado pela sua genitora, e não por culpa do reclamado. Com o devido respeito à Corte de origem,depreende-se da leitura das citadas normas que compõem o direito internacional e também o direito interno a conclusão no sentido de que não mais se admite postura passiva das empresas no Brasil, em face do direito às adaptações razoáveis fixado no instrumento internacional ratificado e na Lei interna. Não lhes cabe apenas oferecer vagas para pessoas com deficiência ou reabilitadas e esperar que se adequem ao perfil exigido. Para que cumpram sua função social (artigos 1º, IV, e 170, caput e III, da CF) e o dever de inclusão pelo trabalho previsto no artigo 27, inclusivequanto ao direito do trabalhador com deficiência às adaptaçõesrazoáveis no posto de trabalho (artigo 27, 1, i, da Convenção deNova Iorque), precisam comprovar, de forma patente, que, de fato, adotaram ações eficazes com o fito de viabilizar a efetiva inserçãodos trabalhadores com deficiência às atividades empresariais.Cabe-lhes, não apenas introduzir medidas aptas a possibilitar acriação dos postos de trabalho, mas também modificar o ambientede trabalho para que as pessoas com deficiência possam exercer odireito à manutenção de um trabalho de sua livre escolha ouaceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que sejaaberto, inclusivo e acessível. .. (artigo 27, 1), tornar efetiva aproibição de discriminação baseada na deficiência com respeito atodas as questões relacionadas com as formas de emprego,inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condiçõesseguras e salubres de trabalho (artigo 27, 1, a) e até mesmoimplementar programas internos de conscientização dos demaistrabalhadores a receberem os seus colegas com deficiência. No caso, o Banco réu, sabidamente uma das maiores instituições financeiras do país, com agências espalhadas por todo o território nacional, ao optar por concentrar todos os empregados com deficiência em um local dotado de rampas e outros elementos propiciadores da acessibilidade, conquanto positiva e satisfatória para muitos (embora também possa até ser compreendida comomodalide de sutil de segregação, por não viabilizar a convivência entre iguais), não se demonstrou suficiente e eficaz para a autora,que, de acordo com o acórdão regional, possui severa dificuldade de deambulação em razão de ser portadora de paralisia cerebral.Com efeito, as barreiras enfrentadas pela pessoa com deficiência não são apenas físicas, mas também culturais e atitudinais, estas,aliás, não raras vezes, muito maiores. E, no caso da recorrente, não é aceitável que, de muletas ou mesmo de cadeira de rodas, tenha que percorrer, de ônibus ou metrô, cerca de quarenta quilômetros por dia nos trajetos de ida e volta para o local de trabalho oferecido pelo réu, distância essa reconhecida pela Corte de origem. Como dito, constitui dever do empregador a implementação de meios eficazes e razoáveis que propiciem não apenas a inserção, mas precipuamente, a manutenção do empregado

Assinado eletronicamente por: ROSA NAIR DA SILVA NOGUEIRA REIS - 01/11/2026 23:43:40 - 33621e4
https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26093012581143400000035895722
Número do processo: 0000826-80.2026.5.18.0004
Número do documento: 26093012581143400000035895722

com deficiência no emprego, de acordo com as particularidades de cada caso (conceito previsto nos artigos 2 e 27,1, i, da Convenção de Nova Iorque e 2º, VI, da LBI). Na situação em análise, a autora apresentou alternativas que seriam razoáveis para o adequado retorno ao trabalho e que não acarretariam ônus excessivo ao empregador, quais sejam: sua transferência para uma das agências bancárias indicadas e localizadas próximas à sua residência; reativação do contrato de trabalho em regime de teletrabalho; ou a disponibilização de transporte especial para ida e vinda do trabalho. Tal atitude do empregador, ao realocar a empregada de maneira a facilitar o acesso ao trabalho, não representa favor, gesto piedoso ou caridade; muito ao contrário,revela cumprimento do compromisso de inclusão social que decorre do já citado artigo 170 da Constituição, o qual, nas palavras Nome, constitui um dos princípios políticos constitucionalmente conformadores ou princípios constitucionais fundamentais da ordem econômica e social, além de viabilizar o direito fundamental à igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência, expressamente reconhecido pelo Estadobrasileiro, em face da previsão contida no artigo 27, I, a, da Convenção mencionada. Decisão regional que merece reforma.Recurso de revista conhecido e provido. (TST; RR 0001076-13.2012.5.02.0049 ; Sétima Turma; Rel. Min. Nome; DEJT 03/05/2019; Pág. 2815)

Configura-se ilícita a conduta patronal que impede o labor do trabalhador ao regime de teletrabalho de forma integral, desconsiderando as particularidades do quadro de saúde e as barreiras individuais enfrentadas pelo filho com deficiência.

A pretensão do empregador de se sobrepor ao arcabouço protetivo com base em regramento corporativo viola o princípio da proporcionalidade e a proibição do retrocesso social no âmbito das relações de trabalho.

Mantém-se, portanto, o decidido na origem pelos próprios fundamentos, acrescentando os fundamentos supra.

Nego provimento.

INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA

A reclamada busca a reforma da sentença quanto à distribuição do ônus probatório sobre a implementação do teletrabalho integral.

Sustenta que cabe ao reclamante o encargo de provar o fato constitutivo de seu direito, especificamente a imprescindibilidade da presença integral do genitor e a insuficiência do regime híbrido vigente, conforme arts. 818, I, da CLT e 373, I, do CPC.

Pontua que a exigência de prova de fato negativo, consistente na impossibilidade de um regime que sequer existe para a função gerencial ocupada pelo autor, configura prova diabólica.

Defende que a inversão do ônus operada apenas no momento do julgamento, sem prévia fundamentação ou oportunidade de desincumbência, caracteriza decisão surpresa em violação aos arts. 9º, 10 e 373, §§ 1º e 2º, do CPC.

Aduz que tal procedimento compromete o contraditório substancial e a ampla defesa previstos no art. 5º, LIV e LV, da CF/88.

Ressalta que a sentença desconsiderou a ausência de provas sobre a impossibilidade da genitora ou de outros familiares em prestar os cuidados necessários à criança, questão omitida pelo reclamante mesmo após provocação em defesa. Pleiteia a reforma da sentença pelo fundamento da indevida inversão do ônus da prova.

Ao exame.

ID. 33621e4 - Pág. 10

De início, afasta-se a alegação de violação aos princípios do contraditório, da ampla defesa ou da vedação à decisão surpresa (arts. 9º, 10 e 373, § 1º, do CPC).

Na hipótese vertente, não se trata de decisão dinamizadora ou redistributiva autônoma do ônus probatório na forma do artigo 373, § 1º, do CPC - a qual, de fato, exigiria prévia intimação para assegurar o contraditório substancial -, mas sim da aplicação direta das regras ordinárias e legais de distribuição probatória insculpidas nos artigos 818 da CLT e 373 do CPC, aliadas ao princípio da aptidão para a prova e ao dever de cooperação processual.

Ao pretender o direito às adaptações razoáveis (artigo 27 da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e Lei nº 13.146/2015), o autor desincumbiu-se plenamente do encargo que lhe cabia quanto ao fato constitutivo do seu direito (art. 818, I, da CLT c/c art. 373, I, do CPC), ao comprovar expressamente:

> A condição de pessoa com deficiência do seu filho dependente (diagnóstico permanente de TEA, grau de dependência 3, fl. 298);

A alteração substancial no quadro fático a partir de janeiro/2025, com a prescrição médica de intensificação do tratamento para 13 sessões semanais multidisciplinares (fl. 306);

O exercício de suas atribuições profissionais (Gerente de Relacionamento no Escritório Exclusivo Digital) na modalidade remota/digital, direcionada a clientes via canais virtuais (e-mail, telefone e videoconferência), sem atendimento presencial ao público.

Diante do preenchimento dos pressupostos materiais pelo obreiro, a tese defensiva do Banco fundamentou-se na alegação de impedimento regulamentar e na tese do exercício exclusivo do poder diretivo. Ao invocar a impossibilidade de concessão do regime integral como óbice ao pleito autoral, a ré atraiu para si a alegação de fato impeditivo do direito do autor (art. 818, II, da CLT c/c art. 373, II, do CPC).

Sendo a instituição financeira titular exclusiva da infraestrutura de TI, dos relatórios de produtividade, das métricas de atendimento e das diretrizes organizacionais do setor, cabia a ela - e somente a ela, por ser a detentora do dever de aptidão probatória - demonstrar que a alteração definitiva do regime híbrido para o integral acarretaria ônus desproporcional, prejuízo operacional, perda de desempenho funcional ou inviabilidade técnica na gestão da equipe.

Tal encargo não consubstancia "prova diabólica", tampouco exige a demonstração de fato negativo insuscetível de comprovação. Bastaria à reclamada ter colacionado aos autos dados concretos acerca da incompatibilidade das rotinas de trabalho, relatórios de queda de

rendimento do setor ou prova da necessidade irrenunciável de presença física do empregado na unidade laboral, ônus do qual não se desincumbiu, limitando-se a apegar-se a formalismos regulamentares internos.

Ademais, conforme sobressai dos autos, os documentos apresentados (como a Pesquisa TRI 2025 realizada pelo próprio réu) ratificam que a atuação remota no setor do reclamante é plenamente compatível com o atingimento das metas e com a manutenção da eficiência dos serviços bancários prestados.

Nesse diapasão, observa-se que a r. sentença aplicou adequadamente as regras atinentes ao encargo probatório, não havendo falar em violação às garantias constitucionais do devido processo legal ou a dispositivos do CPC/CLT.

Assinado eletronicamente por: ROSA NAIR DA SILVA NOGUEIRA REIS - 01/11/2026 23:43:40 - 33621e4
https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26093012581143400000035895722
Número do processo: 0000826-80.2026.5.18.0004
Número do documento: 26093012581143400000035895722

Nego provimento.

ASTREINTES

A reclamada recorre da cominação de multa diária fixada para o cumprimento da obrigação de fazer.

Alega que a multa de R$ 1.000,00, limitada a R$ 20.000,00, carece de fundamentação quanto à necessidade e proporcionalidade, desatendendo aos arts. 300, § 1º, e 537 do CPC e 832 da CLT.

Argumenta que sua solidez financeira e o histórico de cumprimento espontâneo de decisões tornam a coerção desnecessária.

Afirma que o valor é desproporcional ao conteúdo econômico da condenação.

Pleiteia o afastamento da multa ou sua redução nos termos do art. 537, § 1º, I, do CPC.

Sem razão.

A imposição de multa cominatória diária para o cumprimento de obrigação de fazer possui respaldo legal expresso nos artigos 536, § 1º, e 537 do CPC, aplicáveis subsidiariamente ao processo do trabalho por força do artigo 769 da CLT. O instituto tem natureza

jurídica de meio coercitivo indireto, visando unicamente assegurar a efetividade do provimento jurisdicional e a tutela coercitiva do direito reconhecido.

Não prospera a tese de falta de fundamentação. A fixação das astreintes decorreu logicamente do deferimento da tutela provisória de urgência em cognição exauriente, cujo propósito é conferir imediata eficácia e aplicabilidade prática à decisão que assegurou as adaptações razoáveis de trabalho em favor de criança com transtorno do espectro autista (TEA), hipótese que exige celeridade e proteção prioritária (art. 227 da CF).

Assinado eletronicamente por: ROSA NAIR DA SILVA NOGUEIRA REIS - 01/11/2026 23:43:40 - 33621e4
https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26093012581143400000035895722
Número do processo: 0000826-80.2026.5.18.0004
Número do documento: 26093012581143400000035895722

A alegada solidez financeira ou o histórico de boa conduta processual do réu não constituem salvo-conduto para isentá-lo dos instrumentos coercitivos previstos em lei. Pelo contrário: a multa diária apenas incidirá caso a ré opte pelo descumprimento injustificado da ordem judicial. Bastará à instituição financeira cumprir espontaneamente a determinação no prazo assinalado para que a penalidade sequer venha a se materializar.

Quanto ao valor arbitrado - R$ 1.000,00 por dia, limitado ao teto global de R$ 20.000,00 -, observa-se que a quantia atende estritamente aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Diante do vultoso porte econômico da reclamada (uma das maiores instituições financeiras do país), a fixação em patamar inferior esvaziaria por completo o caráter inibitório da medida (astreinte irrisória), retirando a força persuasiva necessária à garantia da ordem judicial.

Ademais, o teto limitador fixado pela origem em R$ 20.000,00 impede qualquer risco de enriquecimento sem causa do trabalhador ou de imposição de encargo desmedido ao réu, revelando-se perfeitamente sintonizado com os parâmetros jurisprudenciais adotados por este Regional.

Por fim, inexistindo mora injustificada ou excesso na fixação dos valores, não há margem para a revogação ou redução das astreintes nos termos do art. 537, § 1º, I, do CPC neste momento processual.

Nego provimento.

MULTA POR EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTELATÓRIOS

O reclamado, BANCO DO BRASIL SA, busca o afastamento da multa aplicada em sede de embargos de declaração. Sustenta que o recurso veiculou vícios concretos de contradição e omissão para fins de prequestionamento e esclarecimento da execução. Afirma que não

houve intuito manifestamente protelatório a justificar a sanção do art. 1.026, § 2º, do CPC. Pleiteia a exclusão da multa de 1% sobre o valor da condenação.

O reclamante, em contrarrazões, pretende a manutenção da multa por

Assinado eletronicamente por: ROSA NAIR DA SILVA NOGUEIRA REIS - 01/11/2026 23:43:40 - 33621e4
https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26093012581143400000035895722
Número do processo: 0000826-80.2026.5.18.0004
Número do documento: 26093012581143400000035895722

embargos de declaração protelatórios. Afirma que o recurso da parte contrária limitou-se a reiterar insurgências de mérito, sem demonstrar omissão, contradição ou obscuridade efetiva. Invoca o art. 1.026, § 2º, do CPC para justificar a penalidade aplicada na origem. Requer a manutenção da condenação ao pagamento da multa de 1% sobre o valor da causa.

A sentença que julgou os embargos de declaração foi clara ao fundamentar a aplicação da multa.

O Juízo de primeiro grau entendeu que os embargos, longe de demonstrar qualquer vício no julgado, pretenderam travar contraditório com o juiz, o revolvimento de matéria já apreciada e a reforma da decisão, por discordar da fundamentação, ou simplesmente se beneficiar dos efeitos interruptivos dos embargos de declaração.

A oposição de embargos de declaração que visam à rediscussão do mérito da decisão embargada, sem demonstrar efetiva omissão, contradição, obscuridade ou erro material, configura intuito protelatório. O Juízo de origem, ao analisar a peça, identificou que os argumentos levantados já haviam sido devidamente enfrentados ou não se enquadravam nos vícios sanáveis pela via eleita. A insurgência da reclamada em sede recursal não traz novos elementos capazes de desconstituir essa avaliação.

Desse modo, a aplicação da penalidade mostra-se correta.

Nego provimento.

HONORÁRIOS RECURSAIS. ATUAÇÃO DE OFÍCIO. TEMA 38 DESTE REGIONAL

O STJ em Tema repetitivo 1059 fixou a seguinte tese jurídica: "A majoração dos honorários de sucumbência prevista no art. 85, § 11, do CPC pressupõe que o recurso tenha sido integralmente desprovido ou não conhecido pelo tribunal, monocraticamente ou pelo órgão colegiado competente. Não se aplica o art. 85, § 11, do CPC em caso de provimento total ou parcial do recurso, ainda que mínima a alteração do resultado do julgamento ou limitada a consectários da condenação."

Assinado eletronicamente por: ROSA NAIR DA SILVA NOGUEIRA REIS - 01/11/2026 23:43:40 - 33621e4
https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26093012581143400000035895722
Número do processo: 0000826-80.2026.5.18.0004
Número do documento: 26093012581143400000035895722

Sobre honorários recursais, no âmbito deste Tribunal foi fixada a seguinte tese jurídica (IRDR-0012038-18.2023.5.18.0000 - Tema 38): "HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS RECURSAIS. ART. 85, §11, DO CPC. POSSIBILIDADE DE MAJORAÇÃO EX OFFICIO. Não sendo conhecido o recurso ou lhe sendo negado provimento, é cabível a majoração ex offício dos honorários advocatícios sucumbenciais, por se tratarem de consectários legais da condenação principal e possuírem natureza de ordem pública, podendo ser revistos a qualquer momento.".

Por atuação de ofício, em observância à tese vinculante deste Regional (Tema 38 - honorários recursais), Tema repetitivo 1059/STJ e art. 85, §11, do CPC, acresço em mais 2% o percentual de honorários advocatícios sucumbenciais devidos pela reclamada, mantidos os demais parâmetros.

CONCLUSÃO

Conheço do recurso ordinário da reclamada e, no mérito, nego-lhe provimento, nos termos dos fundamentos supra.

É como voto.

ACÓRDÃO

ISTO POSTO, acordam os membros da 1ª Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão ordinária, por unanimidade, conhecer do recurso para, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto da relatora. Processo não remetido para a sessão presencial em razão do disposto no art. 153, § 2º, do Regimento Interno do TRT 18ª Região (falta de interesse processual na sustentação oral). Inscrita para sustentação oral a i. advogada do recorrido /reclamante, Dra. Lays Posse de Souza - OAB/GO 37116.

Participaram do julgamento os Excelentíssimos Desembargadores GENTIL PIO DE OLIVEIRA (Presidente), WELINGTON LUIS PEIXOTO e ROSA NAIR DA SILVA NOGUEIRA REIS e o d. representante do Ministério Público do Trabalho. Declarou-se suspeita para

participar do julgamento a Excelentíssima Juíza Convocada ANTÔNIA HELENA GOMES BORGES TAVEIRA (art. 145, § 1º, CPC), que atua em Gabinete de Desembargador do Trabalho - Vaga nº 4 da Magistratura - PORTARIA TRT 18ª Nº 2185/2026.

(Goiânia, 20 de outubro de 2026 - sessão virtual)

ROSA NAIR DA SILVA NOGUEIRA REIS
Relatora

Assinado eletronicamente por: ROSA NAIR DA SILVA NOGUEIRA REIS - 01/11/2026 23:43:40 - 33621e4
https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26093012581143400000035895722
Número do processo: 0000826-80.2026.5.18.0004
Número do documento: 26093012581143400000035895722

Assinado eletronicamente por: ROSA NAIR DA SILVA NOGUEIRA REIS - 01/11/2026 23:43:40 - 33621e4
https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26093012581143400000035895722
Número do processo: 0000826-80.2026.5.18.0004
Número do documento: 26093012581143400000035895722