



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 1001870-94.2024.5.02.0049

Relator: SORAYA GALASSI LAMBERT

Tramitação Preferencial
- Pessoa com Deficiência

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 10/11/2025

Valor da causa: R\$ 60.000,00

Partes:

RECORRENTE: -----

ADVOGADO: CAROLINA MESQUITA VIEIRA

ADVOGADO: PAMELLA GONZALEZ

ADVOGADO: MARCIA CUNHA FERREIRA DA SILVA

RECORRENTE: UNIVERSIDADE DE SAO PAULO

RECORRIDO: -----

ADVOGADO: CAROLINA MESQUITA VIEIRA ADVOGADO:

PAMELLA GONZALEZ

ADVOGADO: MARCIA CUNHA FERREIRA DA SILVA

RECORRIDO: UNIVERSIDADE DE SAO PAULO

PERITO: -----

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO
TRABALHO

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO



12ª Turma

PROCESSO TRT/SP Nº 1001870-94.2024.5.02.0049

**RECURSO ORDINÁRIO DA 49ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO
RECORRENTES E RECIPROCAMENTE RECORRIDOS:**

1. UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO 2. -----

**TELETRABALHO. REDUÇÃO DA JORNADA. TRABALHADORA COM
TRANSTORNO DO ESPECTRO
AUTISTA (TEA). DEVIDO.**

1. Recurso ordinário que discute a obrigação de implementar o teletrabalho para a reclamante, com redução de 25% da carga horária semanal, sem redução de vencimentos e sem necessidade de compensação de horas.
2. A questão em discussão consiste em definir se a reclamada deve implementar o teletrabalho e reduzir a jornada da reclamante, considerando que ela possui Transtorno do Espectro Autista (TEA).
3. A Lei nº 14.992/2024 e a Lei nº 12.764/12 (Lei Berenice Piana), determinam que o empregador deve promover adaptações no ambiente de trabalho para trabalhadores com TEA. O artigo 75-F, da CLT, estabelece prioridade aos empregados com deficiência na alocação em vagas para teletrabalho.
4. O Laudo pericial produzido nos autos atestou a existência de fatores psicossociais de risco relevantes no ambiente presencial, com viabilidade técnica do teletrabalho como medida de adaptação razoável, concluindo que a reclamante necessita de condições adaptadas (teletrabalho, jornada reduzida) para manter sua capacidade funcional preservada.
5. A determinação para a implementação do teletrabalho, com consequente redução de 25% da carga horária semanal, mantido o salário ordinariamente recebido e sem necessidade de compensação de horas assegura a proteção da saúde e integridade da trabalhadora, em conformidade com o princípio da dignidade da pessoa humana.
6. Recurso ordinário ao qual se nega provimento.
7. Dispositivos relevantes citados: Lei nº 14.992/2024; Lei nº 12.764/12; art. 75-F, da CLT.

Assinado eletronicamente por: SORAYA GALASSI LAMBERT - 08/04/2026 09:37:28 - dbb6b3c

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25120809572590700000285035347>

Número do processo: 1001870-94.2024.5.02.0049

Número do documento: 25120809572590700000285035347



Inconformada com a r. sentença de Id. ce84f3b, cujo relatório se adota, que julgou procedentes em parte os pedidos formulados na presente demanda, recorre a reclamada com as razões de Id. 504e5e9. Argui, preliminarmente, a incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar a presente demanda. No mais, questiona a determinação de implementação para a reclamante do regime de teletrabalho, com redução de 25% da carga horária semanal, sem redução de vencimentos, e sem necessidade de compensação de horas em razão dessa diminuição, além da condenação que lhe foi imposta em indenização por danos morais.

A reclamante apresenta recurso ordinário adesivo (Id. 696e2ec). Defende, em síntese, a majoração do importe arbitrado à indenização por danos morais que lhe foi deferida e do percentual arbitrado aos honorários advocatícios sucumbenciais devidos aos seus patronos.

Preparo isento.

Regularmente intimados, a reclamada ofertou contrarrazões no (Id. 83024bd).

Parecer do Ministério Público do Trabalho pelo não provimento ao recurso (Id. - cabe0ac).

É o relatório.

VOTO

1. DO CONHECIMENTO

Conheço os recursos, porquanto presentes os pressupostos de admissibilidade.

2. DO RECURSO ORDINÁRIO APRESENTADO PELA RECLAMADA



2.1. Da incompetência da Justiça do Trabalho.

ID. dbb6b3c - Pág. 2

Preliminarmente, a reclamada pede a reforma do julgado da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar a presente demanda. Aduz que a análise do caso, à luz do Tema 1143 do STF, indica que a competência é da Justiça Comum Estadual, pois a questão envolve organização administrativa e não verbas trabalhistas típicas. Acrescenta que a definição do regime de trabalho é uma decisão administrativa da recorrente, correspondente a ato discricionário da administração, e não um direito trabalhista subjetivo da servidora, motivo pelo qual o Judiciário não pode interferir.

Para que a competência material da Justiça do Trabalho seja definida, é essencial que a causa de pedir esteja diretamente ligada à relação de trabalho e ao alegado descumprimento de obrigações legais ou contratuais de natureza trabalhista. A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015 - LBI), a CLT (art.75-F) e a Lei nº 12.764/12 ao estabelecerem normas de acessibilidade e tratamento equitativo, integram-se ao arcabouço jurídico que rege o contrato de trabalho. Assim, a pretensão de se garantir ao trabalhador contratado pelo regime da CLT a adaptação razoável, prevista no referido arcabouço jurídico, o qual tenha sido negado ou violado pelo empregador, ainda que ente público, configura inequívoco litígio de índole trabalhista, o que afasta a aplicabilidade, à hipótese, do Tema nº 1143, do E. STF, que remete à Justiça Comum apenas as lides cujo pedido for de natureza administrativa.

Nesse contexto, a Justiça do Trabalho detém a prerrogativa de julgar as demandas, como a presente, oriundas de empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que integram a administração pública indireta, especialmente quando tais ações visam à adaptação razoável do ambiente de trabalho para trabalhadores transtorno do espectro autista (TEA). A adaptação razoável do ambiente laboral para o empregado com TEA, fundamental para a promoção da inclusão social e do princípio da dignidade humana, encontra sua plena aplicabilidade no contexto das relações de trabalho.

Rejeito.

2.2. Trabalhadora com transtorno do espectro autista (TEA). Da adaptação razoável no ambiente de trabalho. Da redução de jornada e do teletrabalho. Do princípio da

Assinado eletronicamente por: SORAYA GALASSI LAMBERT - 08/04/2026 09:37:28 - dbb6b3c

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25120809572590700000285035347>

Número do processo: 1001870-94.2024.5.02.0049

Número do documento: 25120809572590700000285035347



legalidade administrativa.

Insurge-se a reclamada contra obrigação que lhe foi imposta de implementar o teletrabalho para a reclamante, com redução de 25% da carga horária semanal, sem redução de vencimentos e sem necessidade de compensação de horas em razão da diminuição, sob pena de *astreintese* demais penalidades. Alega que a Resolução USP nº 8.429/23 regulamenta essa adaptação,

ID. dbb6b3c - Pág. 3

permitindo horário especial de trabalho, com redução de até 25% da carga horária, sem redução salarial, mediante avaliação por junta médica, mas que, no caso da reclamante, após avaliação médica, foi negada a redução da jornada. Aduz que a análise do caso demonstra a aplicação do princípio da legalidade administrativa, que exige o cumprimento das normas estabelecidas, como a Resolução 8.429/23, sendo que o teletrabalho não é um direito garantido, havendo, para tanto, a necessidade de comprovar a necessidade e a viabilidade das adaptações. Alega que o laudo pericial apresentado pela reclamante foi considerado insuficiente para justificar a mudança, pois não demonstrou, de forma clara, a necessidade, considerando alternativas e os impactos organizacionais. Assevera que a decisão de negar o pedido da reclamante foi legal e coerente com as normas da USP.

Improspera a irresignação.

Na petição inicial, a reclamante relatou que é analista de comunicação da USP desde 2013 e que foi diagnosticada com Transtorno do Espectro Autista (TEA) e transtorno de ansiedade, sendo que, após dois anos de teletrabalho com bom desempenho, a reclamada exigiu o retorno ao trabalho presencial. Aduziu que, devido às suas dificuldades sensoriais e emocionais, agravadas pelo ambiente de trabalho e transporte público, solicitou redução de carga horária e a manutenção do teletrabalho, mas teve os pedidos negados, mesmo apresentando relatórios médicos. Com essas razões, postulou adaptações que entendia razoáveis, como o teletrabalho e/ou a redução da sua jornada de trabalho, fundamentando-se na legislação de inclusão e na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Enfatizou, ainda, a necessidade de acessibilidade e adaptação razoável para garantir o exercício pleno do direito ao trabalho, inclusive com a aplicação analógica da legislação para servidores públicos, como a Lei 8.112/90 e a Resolução USP 8.429/23.

Inicialmente, cumpre ressaltar que o poder discricionário do empregador, diferentemente do que sustenta a parte ré, não se reveste de caráter absoluto, encontrando balizas intransponíveis na legislação pátria. Tal limitação ganha especial relevo para o caso em apreço, quando

Assinado eletronicamente por: SORAYA GALASSI LAMBERT - 08/04/2026 09:37:28 - dbb6b3c

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25120809572590700000285035347>

Número do processo: 1001870-94.2024.5.02.0049

Número do documento: 25120809572590700000285035347



se trata de um ente da administração pública indireta, o qual, por sua intrínseca natureza jurídica, submete-se rigorosamente ao princípio da legalidade, princípio este que a própria ré invoca em sua defesa. No que concerne a um trabalhador com necessidades especiais, especificamente com transtorno do espectro autista (TEA), o empregador ostenta a obrigação legal de promover as adaptações necessárias no ambiente de trabalho, assegurando, assim, o respeito e a plena inclusão de profissionais com TEA, objetivando garantir à pessoa com TEA a possibilidade de desempenhar sua atividade profissional de forma plena, produtiva e digna, isso em conformidade com o mandamento estabelecido nas Leis nºs 14.992/2024 e 12.764/12, (Lei Berenice Piana) e seu regulamento (Decreto nº 8.368/14), que instituíram a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, legislação essa que promoveu alteração no § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990,

ID. dbb6b3c - Pág. 4

estabelecendo que "será concedido horário especial ao servidor com deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário" Além disso, com relação ao teletrabalho, estabelece o art. 75-F, da CLT, que "Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto".

Diante da oposição da ré, expressamente manifestada em sua defesa, fundamentada em parecer desfavorável de sua junta médica e em alegações como a observância ao princípio da legalidade, a falta de amparo legal para o teletrabalho e de que a negativa é fruto do seu poder diretivo e das prerrogativas que possui como empregador de definir o regime de trabalho dos seus funcionários, presencial ou não, e que a adequação da prestação de serviços dos seus funcionários é mera possibilidade que se submete ao legítimo exercício do seu poder discricionário, na audiência realizada em 17 de fevereiro de 2025, o juízo de origem determinou a realização de perícia médica, vindo aos autos o bem elaborado laudo pericial de Id. 146236b, trazendo aos autos elementos indispensáveis à solução da lide.

Sobre o local de trabalho, apurou a Sra. Perita, após a vistoria do ambiente laboral, que "[...] a vistoria evidenciou a existência de fatores psicossociais de risco relevantes para o quadro da autora no ambiente presencial e, ainda, confirmou a viabilidade técnica do teletrabalho como medida de adaptação razoável".

No que se refere à patologia da reclamante, o trabalho técnico esclarece

Assinado eletronicamente por: SORAYA GALASSI LAMBERT - 08/04/2026 09:37:28 - dbb6b3c

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25120809572590700000285035347>

Número do processo: 1001870-94.2024.5.02.0049

Número do documento: 25120809572590700000285035347



que "A autora apresenta diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista (CID 10: F84.0 / CID 11: 6A02.0) e Transtorno de Ansiedade Generalizada (CID 10: F41.1 / CID 11: 6B00), sendo condições crônicas, de origem constitucional e com início no desenvolvimento infantil. O quadro é caracterizado por dificuldades na interação social, rigidez cognitiva e alterações de processamento sensorial, compatíveis com o diagnóstico realizado por equipe especializada e fundamentado em avaliações neuropsicológicas, psiquiátricas e psicológicas recentes".

A partir desses elementos, concluiu a expert que "Foi realizada vistoria no local de trabalho da reclamante, onde se observou um ambiente caracterizado por iluminação intensa (luz fluorescente), alta exposição a estímulos visuais, acústicos e térmicos, além da configuração em espaço aberto, sem barreiras acústicas ou proteção sensorial adequada. Estas condições foram avaliadas como **potencialmente prejudiciais** para indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) e disfunção de processamento sensorial, uma vez que favorecem a hiperestimulação e podem desencadear desconforto físico, emocional e crises sensoriais. Para que a pericianda pudesse exercer suas atividades profissionais de forma presencial, seria necessária a implementação de adaptações

ID. dbb6b3c - Pág. 5

específicas no ambiente de trabalho, considerando suas necessidades decorrentes do Transtorno do Espectro Autista e da disfunção de processamento sensorial. Dentre as principais medidas, destaca-se a necessidade de controle da iluminação, com substituição das lâmpadas fluorescentes por fontes de luz indireta e regulável, a fim de reduzir a intensidade e o ofuscamento. Também seria imprescindível o isolamento acústico do posto de trabalho, mediante instalação de divisórias e barreiras que minimizem o impacto dos ruídos ambientais, bem como a realocação para ambiente mais reservado e silencioso. O controle térmico adequado, garantindo temperatura estável e confortável, seria igualmente essencial, evitando exposição direta ao calor excessivo proveniente das janelas. Além disso, seria necessária uma melhor organização visual do espaço para reduzir a sobrecarga sensorial, aliada à flexibilização de horários e à previsão de pausas planejadas para recuperação sensorial. Por fim, a previsibilidade da rotina de trabalho, com tarefas estruturadas e comunicação clara de alterações, contribuiria para a manutenção do bem-estar emocional e funcional da pericianda. **Sem a implementação dessas adaptações, o ambiente permanece inadequado às suas condições clínicas, prejudicando sua estabilidade psíquica e desempenho laboral.** O ambiente de trabalho presencial, sem adaptações, contribuiu para o agravamento temporário dos sintomas de ansiedade e de sobrecarga sensorial, o que justifica a adoção de medidas de adaptação como o home office e a redução de jornada. Contudo, o transtorno de base é constitucional, sendo o trabalho apenas fator agravador parcial. Quanto aos

Assinado eletronicamente por: SORAYA GALASSI LAMBERT - 08/04/2026 09:37:28 - dbb6b3c

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25120809572590700000285035347>

Número do processo: 1001870-94.2024.5.02.0049

Número do documento: 25120809572590700000285035347



*objetivos do presente laudo: Avaliação do diagnóstico e estado atual de saúde psíquica da reclamante; A autora apresenta diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista (nível 1 de suporte) e Transtorno de Ansiedade Generalizada, com sintomas compensados mediante tratamento psiquiátrico, psicológico e de terapia ocupacional. Atualmente apresenta boa condição geral de saúde mental, desde que mantidas as adaptações necessárias de ambiente e jornada. Determinação de possível redução da capacidade laborativa; A autora necessita de condições adaptadas (teletrabalho, jornada reduzida) para manter sua capacidade funcional preservada. A vistoria confirmou a presença de **fatores psicossociais de risco relevantes** para o quadro da autora no ambiente presencial e, ainda, confirmou a **viabilidade técnica do teletrabalho como medida de adaptação razoável**" (destaques no original).*

Diante do exposto, reputo que a decisão proferida pelo juízo de origem, ao solucionar a lide, demonstra acerto e razoabilidade, consolidando uma abordagem jurídica robusta e humanizada. A sentença fundamentou-se de maneira irretocável na Lei nº 14.992/2024 e no art. 75-F, da CLT, elementos que já estabelecem o arcabouço legal para a matéria.

Ademais, a consideração da norma interna da ré, entidade pública cuja obrigação de conformidade com a legislação de inclusão é inquestionável, conferiu maior solidez à decisão. O aspecto crucial reside, ainda, no amparo em laudo pericial elaborado por médica de confiança do juízo que, com o devido conhecimento técnico, após minuciosa avaliação da reclamante, das atividades por ela desenvolvidas e do seu ambiente de trabalho presencial, atestou a existência de fatores

ID. dbb6b3c - Pág. 6

psicossociais de risco relevantes para seu o agravamento de sua patologia. Igualmente, o parecer técnico confirmou a viabilidade técnica do teletrabalho como medida de adaptação razoável.

Nessa esteira, a determinação para a implementação do teletrabalho pela reclamada, com a consequente redução de 25% da carga horária semanal sem diminuição salarial e sem a necessidade de compensação de horas, emerge como uma solução perfeitamente justificada e proporcional. Tal medida assegura a proteção da saúde e integridade da trabalhadora, em conformidade com o princípio da dignidade da pessoa humana e com os objetivos da legislação específica, ao passo que garante a continuidade do serviço público prestado pela entidade.

Nesse sentido:

Assinado eletronicamente por: SORAYA GALASSI LAMBERT - 08/04/2026 09:37:28 - dbb6b3c

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25120809572590700000285035347>

Número do processo: 1001870-94.2024.5.02.0049

Número do documento: 25120809572590700000285035347



"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. EBSEH. 1 - JORNADA DE TRABALHO. REDUÇÃO. FILHO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA. TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA - TEA. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 98, §§2.º E 3.º, DA LEI 8.112/1990. 1. Não obstante a ausência de previsão expressa na CLT, esta Corte tem admitido, por aplicação analógica do art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112/1990, a redução de jornada de empregado público com dependente portador de deficiência, no caso, transtorno do espectro autista - TEA, sem alteração remuneratória e sem compensação de horário. Precedentes. 2. Dispositivos constitucionais inviolados. Agravo conhecido e não provido". (Ag-AIRR-1484-74.2018.5.22.0004, 2ª T. Rel. Min. Delaíde Alves Miranda Arantes, DEJT 24/11/2025).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELA PARTE RECLAMADA. ACÓRDÃO REGIONAL. PUBLICAÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. REDUÇÃO DA JORNADA SEM REDUÇÃO DE SALÁRIO. POSSIBILIDADE. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 98, §§ 2º E 3º, DA LEI Nº 8.112/1991. TRABALHADORA MÃE DE CRIANÇA COM ESPECTRO AUTISTA. MATÉRIA PACIFICADA. TRANSCENDÊNCIA. NÃO RECONHECIMENTO. I. Não merece reparos a decisão denegatória do recurso de revista, pois o Tribunal Regional proferiu acórdão em plena conformidade com o posicionamento pacífico no âmbito do TST sobre a possibilidade de redução da jornada de trabalho para empregados públicos com filhos portadores de deficiência, sem redução salarial e sem exigência de compensação de horário. Precedentes de todas as Turmas desta Corte. II. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento". (AIRR-0017299-43.2022.5.16.0003, 7ª T. Rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes, DEJT 06/11/2025).

Destaque-se, por oportuno, que no julgamento do RR - 000059413.2023.5.20.0006 foi firmada a tese de recursos de revista repetitivo nº 138 no sentido de que "O empregado público que possui filho com Transtorno do Espectro Autista (TEA) tem direito à redução de jornada, sem diminuição proporcional de remuneração e independentemente de compensação de horário, nas hipóteses dos §§ 2º e 3º do artigo 98 da Lei nº 8.112/1990, de aplicação analógica"

Assim, se a jurisprudência vinculante do C. TST já reconhece o direito à empregada pública que possui filho com Transtorno do Espectro Autista, com maior razão o direito deve ser estendido à própria empregada om TEA.

ID. dbb6b3c - Pág. 7

Mantenho.

2.3. Da indenização por danos morais.

Por fim, a reclamada questiona o deferimento à autora de indenização por

Assinado eletronicamente por: SORAYA GALASSI LAMBERT - 08/04/2026 09:37:28 - dbb6b3c

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25120809572590700000285035347>

Número do processo: 1001870-94.2024.5.02.0049

Número do documento: 25120809572590700000285035347



danos morais, no importe de R\$40.000,00, devido à sua postura em relação às necessidades de uma pessoa com deficiência. Alega que não houve dolo ou culpa de sua parte, nem nexos causais entre as atividades da reclamante e os supostos danos, sendo, pois, indevida a indenização. Argumenta que a reclamante não comprovou o dano moral e que a condenação é excessiva, pois a Universidade é uma instituição pública sem fins lucrativos. Enfatiza a ausência de conduta ilícita, o respeito ao princípio da legalidade e a adoção de medidas de segurança e saúde no trabalho.

Improspera o inconformismo.

No caso dos autos, é incontroverso que a reclamante é pessoa com transtorno do espectro autista (TEA) e transtorno de ansiedade, fatos estes devidamente comprovados nos autos. Apesar de sua plena ciência acerca dessas condições e diante do requerimento expresso da obreira por adaptações razoáveis, a reclamada, de forma irrazoável e contrária à legislação aplicável, manteve a autora em um ambiente de trabalho que se revelou flagrantemente prejudicial ao seu bem-estar e capacidade funcional. Caracterizado por uma combinação de fatores agravantes, tais como iluminação intensa (luz fluorescente), elevada exposição a estímulos visuais, acústicos e térmicos, e uma disposição em espaço aberto, desprovida de adequadas barreiras acústicas ou proteção sensorial. Tal cenário, como conclusivamente atestado pela sra. Perita do juízo, configura um ambiente potencialmente danoso para indivíduos com transtorno do espectro autista (TEA) e disfunção de processamento sensorial. A perícia judicial elucidou com clareza que tais condições ambientais propiciam a hiperestimulação sensorial, sendo capazes de desencadear desconforto físico e emocional intenso, além de precipitar crises sensoriais na autora.

Ademais, a perícia oficial foi taxativa ao reconhecer a necessidade de adaptações razoáveis no ambiente laboral da reclamante, tais como a implementação do teletrabalho ou a concessão de jornada reduzida, a fim de preservar sua capacidade funcional e mitigar os riscos à sua saúde psíquica e neurológica. Contudo, a reclamada, de maneira categórica e injustificada, negou-se a providenciar quaisquer medidas que pudessem amenizar a ocorrência dos prejuízos sentidos pela autora, demonstrando um descaso inaceitável com a saúde e a dignidade de sua empregada e com o imperativo legal de promover um ambiente de trabalho seguro e inclusivo.

ID. dbb6b3c - Pág. 8

Nesse contexto fático, a ilicitude da conduta da reclamada, evidenciada

Assinado eletronicamente por: SORAYA GALASSI LAMBERT - 08/04/2026 09:37:28 - dbb6b3c

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25120809572590700000285035347>

Número do processo: 1001870-94.2024.5.02.0049

Número do documento: 25120809572590700000285035347



pela recusa em cumprir a legislação vigente e acatar as necessidades especiais da autora e em promover as adaptações razoáveis apontadas pela perícia judicial é o suficiente para configurar a existência do dano moral.

A dor, o abalo psicológico e o sofrimento inerentes à exposição continuada a um ambiente hostil e inadequado, que agrava as condições preexistentes da reclamante e compromete sua funcionalidade, são consequências diretas e inevitáveis da conduta patronal.

Tal sofrimento, por sua natureza intrínseca e inerente à ofensa, independe de demonstração expressa e específica, constituindo, por si só, fundamento suficiente para a reparação pleiteada. Assim, o dano moral existe *in re ipsa*, derivando da própria gravidade do ato ilícito praticado pela reclamada, a justificar a devida compensação pela dor e pelo abalo psicológico suportados pela reclamante.

Nego provimento.

3. DO RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO APRESENTADO PELA RECLAMANTE

Dos honorários advocatícios.

Busca a autora a majoração do percentual arbitrado aos honorários de sucumbência fixados pelo juízo de origem em favor dos seus patronos.

Reputo que os honorários fixados, no patamar de 5%, estão atentos ao disposto no § 2º do art. 791-A da CLT, sendo indevida a pretendida majoração.

Nada a reparar.

4. MATÉRIA COMUM AOS RECURSOS DAS PARTES.

Da indenização por danos morais. Do importe arbitrado.



Postula a autora, a majoração do importe arbitrado à indenização por danos morais. Defende que a reclamada agiu com extrema gravidade ao negligenciar deveres legais o que, no seu entendimento, justifica a majoração da indenização. Aduz que apresentou nos autos provas documentais incontestáveis sobre os riscos à saúde, incluindo relatórios médicos e de terapia ocupacional, que evidenciam o agravamento de seu quadro de saúde devido à falta de adaptações no ambiente de trabalho e à recusa da ré em lhe conceder adaptação laboral adequada, sendo e que a ré, ao contestar o pedido, não impugnou a prova documental, demonstrando pouca atenção à legislação de inclusão (Lei Brasileira de Inclusão e Estatuto da Pessoa com Autismo), que obriga o empregador a realizar ajustes razoáveis. Argumenta que a conduta da Recorrida violou princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho e enfatiza que a recusa persistente em garantir adaptações e a discriminação sofrida configuram dano moral *in re ipsa*, que exige reparação. Com esses e outros fundamentos, pugna pela majoração do valor arbitrado à indenização por danos morais para R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais).

A reclamada pugna para que o importe arbitrado seja reduzido para um montante razoável.

Examinando a questão, assim se manifestou o juízo de origem.

"[...] incorrendo a hipótese de dano moral, a vítima não faz jus propriamente a uma indenização, mas sim a uma compensação, que se traduz em um paliativo para confortar a dor e o abalo psicológico sofridos. Além disso, a aludida compensação também deve ser fixada com o intuito de sancionar o ofensor, uma vez que o artigo 5º, inciso V, da CF, cogita de um critério de proporcionalidade entre a reparação e o agravo infligido à vítima, podendo-se afirmar que a reparação também se destina a inibir ou desencorajar o ofensor a reiterar sua conduta desabonadora.

A empregadora não tomou atitudes para minimizar sua ocorrência, porquanto negou os fatos articulados na petição inicial.

Dessa forma, considerando as especificidades do caso, o grau de participação da parte reclamada na situação ensejadora do dano (moderada) e o porte econômico da reclamada (grande), a situação vivida pela parte autora e o caráter compensatório e pedagógico da indenização, além do período do vínculo de emprego, condeno a reclamada ao pagamento de uma indenização por danos morais, no valor ora arbitrado de R\$ 40.000,00".

Entendo que nenhum reparo merece a decisão recorrida.

Com efeito, a reparação judicial alusiva ao dano moral deve se restringir à compensação dos danos suportados pela parte lesada, não podendo dar ensejo ao enriquecimento sem causa do ofendido em detrimento do patrimônio do ofensor, não se olvidando que, na hipótese, cuida-se



de patrimônio público. O arbitramento da indenização por danos morais deve atender os princípios da

ID. dbb6b3c - Pág. 10

razoabilidade e da proporcionalidade, na esteira do art. 5º, V, da CF, o qual assenta que "[...] é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem", sob pena de ofensa ao disposto no art. 944, parágrafo único, do CC, segundo o qual "[...] a indenização mede-se pela extensão do dano. Assim, o complexo cálculo para se chegar ao valor da indenização, em face da inexistência de critérios uniformes e claramente definidos, tem relação direta com fatores de índole subjetiva e objetiva, como, por exemplo, a extensão do dano sofrido, a responsabilidade de ambas as partes no ocorrido, o nexó de causalidade, a capacidade econômica de ambos os envolvidos e o caráter pedagógico da condenação.

In casu, reputo que o montante fixado pela instância ordinária a título de danos morais revela-se moderado, proporcional e razoável, motivo pelo qual deve ser mantido.

Mantenho.

Presidiu o julgamento a Excelentíssima Senhora Desembargadora Tania Bizarro Quirino de Moraes.

Tomaram parte no julgamento os Excelentíssimos Senhores Magistrados Federais do Trabalho Soraya Galassi Lambert (Relatora), Paulo Kim Barbosa (2º votante) e Marcelo Freire Gonçalves.

Votação: unânime.

Assinado eletronicamente por: SORAYA GALASSI LAMBERT - 08/04/2026 09:37:28 - dbb6b3c

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25120809572590700000285035347>

Número do processo: 1001870-94.2024.5.02.0049

Número do documento: 25120809572590700000285035347



Sustentação oral: Dra. Carolina Mesquita Vieira.

ID. dbb6b3c - Pág. 11

ACORDAM os Magistrados da 12ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: conhecer dos recursos e, no mérito, **negar-lhes provimento**, nos termos da fundamentação do voto da Relatora.

SORAYA GALASSI LAMBERT
Juíza Relatora

hh



Assinado eletronicamente por: SORAYA GALASSI LAMBERT - 08/04/2026 09:37:28 - dbb6b3c
<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25120809572590700000285035347>
Número do processo: 1001870-94.2024.5.02.0049
Número do documento: 25120809572590700000285035347

