

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

2ª VARA DO TRABALHO DE MOGI DAS CRUZES

ATSum 1000262-28.2025.5.02.0372

RECLAMANTE: ENIVALDO RAMOS DA SILVA

RECLAMADO: BANCO DO BRASIL SA



DO RELATÓRIO

Dispensado (**artigo 852-I da CLT**).

DA FUNDAMENTAÇÃO

DAS INTIMAÇÕES

Determino que todas as intimações ocorram no nome dos advogados indicados pelas partes, desde que devidamente cadastrados no sistema PJe.

DA IMPUGNAÇÃO AOS DOCUMENTOS JUNTADOS PELAS PARTES



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.
<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/16fc56bd7e20ecb054f4f5443c3291ed7117f4c8>
Extraído em: 19/09/2025 18:14:00.

Não há qualquer impugnação específica em relação ao conteúdo dos documentos apresentados, nos termos da nova redação dada ao artigo 830 da CLT pela Lei nº 11.925/2009.

Desse modo, na análise da prova, todos os documentos servirão de base para o convencimento do Juízo e, certamente, se houver algum impertinente ao fim que se pretende, serão desconsiderados.

Os documentos digitalizados e juntados aos autos por advogado particular, inclusive, possuem a mesma força probante dos originais (artigo 11, §1º, da Lei nº 11.419/2006 c/c artigo 14, *caput*, da Resolução nº 185/2013 do Conselho Nacional de Justiça).

Rejeito.

DA (IN)APLICABILIDADE DO ARTIGO 400 DO CPC/2015 AO CASO CONCRETO

A título de esclarecimento, registro que a penalidade do artigo 400 do CPC/2015 (artigo 359 do CPC/1973) só terá sua incidência se descumprida a ordem judicial de juntada de documentos, e jamais, por requerimento da parte.

Eventual ausência de documento importante ao feito será matéria apreciada em cada tópico respectivo neste *decisum*, não gerando, por si só, os efeitos pretendidos pelas partes.

DA IMPUGNAÇÃO AO PEDIDO DE JUSTIÇA GRATUITA

A parte reclamante pleiteou o benefício da justiça gratuita, pedido este impugnado pela parte *ex adversa*.

Quanto ao assunto, a Lei nº 13.467/2017 introduziu na CLT nova redação ao artigo 790, o qual passou a regulamentar a justiça gratuita.

Citado dispositivo faculta ao magistrado, quando o requerente perceber salário



igual ou inferior a 40% do teto de pagamentos do Regime Geral de Previdência. Ressalte-se que não se trata de mera faculdade, mas de poder-dever, em que pese a redação do texto legal.

Em verdade, extraindo-se a verdadeira norma, a qual não necessariamente condiz com seu mero texto, percebe-se tratar-se de um direito subjetivo da parte, notadamente ao observar-se o §4º do mesmo artigo.

Da leitura conjunta de ambos os normativos, percebe-se, em verdade, que o que há é presunção de hipossuficiência quando o requerente auferir renda mensal inferior a 40% do teto de pagamentos do RGPS. Caso perceba renda maior, tal presunção inexistirá. Entretanto, recentemente o c. TST julgou o IRR-21, pelo qual, mesmo nos casos em que o valor percebido mensalmente pela parte reclamante seja superior a 40% do teto de pagamentos do RGPS, a declaração de hipossuficiência firmada pela parte, ou seu advogado, é prova suficiente para a concessão da justiça gratuita.

Pela mesma razão, é ônus da parte adversa comprovar a renda auferida por aquele que, em sendo pessoa física, notadamente reclamante, declara-se hipossuficiente, seja por instrumento próprio, seja por trecho constante dos petítórios assinados por seu causídico.

Recentemente o c. TST firmou a seguinte tese, de número 21-IRR:

(i) independentemente de pedido da parte, o magistrado trabalhista tem o poder-dever de conceder o benefício da justiça gratuita aos litigantes que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, conforme evidenciado nos autos;

(ii) o pedido de gratuidade de justiça, formulado por aquele que perceber salário superior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, pode ser instruído por documento particular firmado pelo interessado, nos termos da Lei nº 7.115/83, sob as penas do art. 299 do Código Penal;

(iii) havendo impugnação à pretensão pela parte contrária, acompanhada de prova, o juiz abrirá vista ao requerente do pedido de gratuidade de justiça, decidindo, após, o incidente (art. 99, § 2º, do CPC).

Então, em síntese, os requisitos para a concessão da justiça gratuita são os



seguintes: 1. perceber, no momento do pedido, salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; 2. caso perceba mais do que isso, haver documento particular firmado pelo interessado, nos termos da Lei nº 7.115/1983, sob as penas do artigo 299 do Código Penal, **não bastando, para tanto, declaração feita pelo próprio advogado**; 3. ausência de provas de sinais de riqueza. Ressalte-se que a hipossuficiência, para fins de concessão da justiça gratuita, não é sinônimo de penúria, mas sim que quem a requer não tem condições de arcar com as despesas processuais sem prejuízo ao sustento próprio e de sua família.

Por fim, diga-se que, para casos em que a impugnação ao pedido de justiça gratuita ocorra na própria contestação, basta, para fins do item III da tese firmada, a vista para réplica em audiência ou fora dela.

Tomando essas premissas em consideração, nota-se que, em verdade, a parte reclamada não se desincumbiu do seu ônus de comprovar que a parte reclamante não é hipossuficiente.

Desta forma, **defiro** a justiça gratuita à parte reclamante.

DA PRESCRIÇÃO QUINQUENAL

Considerando a data do ajuizamento da presente reclamação e o conteúdo do pleito do reclamante, o qual, de um lado, envolve questão que o acomete atualmente e, de outro, sequer carrega conteúdo pecuniário, à inteligência do que dispõe o artigo 7º, XXIX, da CRFB c/c artigo 11 da CLT, bem como o artigo 3º da Lei nº 14.010/2020, não há prescrição a ser reconhecida.

DO PROTOCOLO PARA ATUAÇÃO E JULGAMENTO COM PERSPECTIVA ANTIDISCRIMINATÓRIA, INTERSECCIONAL E INCLUSIVA

Seguindo as diretrizes estabelecidas pelo **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero** constituído pelo CNJ (Portaria nº 27/2021 do CNJ e Resolução nº 492/2023 do CNJ), o c. TST elaborou, recentemente, o **Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva**.

No citado Protocolo, a partir de suas fls. 193, o c. TST enumera seis passos para identificar a ocorrência de vulnerabilidades que atinjam as partes de um processo. As



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

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/16fc56bd7e20ecb054f4f5443c3291ed7117f4c8>

Extraído em: 19/09/2025 18:14:00.

vulnerabilidades ali listadas são as relativas à identidade de gênero, raça ou etnia, orientação sexual, classe, condição de pessoa com deficiência ou condição de pessoa idosa.

Na hipótese, há o atingimento de marcadores apontados no citado Protocolo, notadamente a se considerar que o promovente utiliza, como um dos fundamentos de seu pleito de teletrabalho, ser pessoa com Transtorno do Espectro Autista e, portanto, Pessoa com Deficiência.

Em tempo, é imperioso salientar que a **Constituição Federal de 1988**, conhecida como Carta Cidadã, no seu preâmbulo, destaca o intuito de se constituir o Estado Brasileiro em uma sociedade plural e livre de preconceitos. Justamente por tal intuito, expressou o comando normativo no **artigo 1º** no sentido que a República Federativa do Brasil tem como fundamento os valores sociais do trabalho ao lado da livre e iniciativa (e não sobreposto ou anteposto) regido pelo epicentro normativo maior fundado na dignidade da pessoa humana.

Ademais, o **artigo 3º** também menciona que um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil é constituir uma sociedade livre, justa, solidária (I) e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação **(IV)**.

Na mesma linha de raciocínio, o **artigo 5º** prevê a igualdade de todos de forma reiterada no seu *caput* e incisos **(I e VIII)**. O **artigo 170** também menciona que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano.

A proteção aos direitos humanos e fundamentais e o repúdio ao assédio e discriminação também possuem resguardo no âmbito internacional, ao passo que diversas Convenções e Tratados Internacionais de Direitos Humanos foram ratificados pelo Brasil.

A esse respeito, podemos citar a Declaração Universal de Direitos Humanos, a Declaração Americana de Direitos Humanos, Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), Declaração Sociolaboral do Mercosul de 2015, dentre outros, os quais trazem normas que visam a proteção da dignidade e dos direitos fundamentais das pessoas no trabalho.

Não é demais citar que a proteção ao ambiente de trabalho seguro e sadio também é igualmente prevista no **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 (ODS-8)**, **item 8.8** também da **Agenda 2030** da ONU, o qual prevê como meta tal proteção a um ambiente de trabalho saudável a todos os trabalhadores.

Especificamente no âmbito trabalhista, temos a **Convenção nº 111 da OIT**, a qual prevê igualdade em matéria de emprego e profissão, vedando qualquer forma de discriminação, como se vê de seu **artigo 1º, item 1**:



“Art. 1º - I. O termo ‘discriminação’ compreende:

a) *Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenta por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;*

b) *Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.”*

Ainda, a **Lei nº 9.029/1995** prevê que é “proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal” (artigo 1º). Inclusive, no seu **artigo 2º**, a referida lei prevê que a prática discriminatória ensejará na ocorrência de crime específico.

Percebe-se, assim, que há um verdadeiro amálgama normativo edificado ao longo do tempo de abrangência internacional e nacional voltada à proteção das pessoas no ambiente de trabalho, notadamente no tocante à proteção do ambiente de trabalho sadio e livre de qualquer forma de discriminação e assédio, o que se baseia na centralidade da pessoa humana.

Por essa razão, nesta sentença, o julgamento se dará mediante a aplicação do Protocolo Antirracista do c. TST.

DAS MEDIDAS DE ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL – DO TELETRABALHO PARA EMPREGADO COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA

Almeja o obreiro, em sua peça de ingresso, a concessão do regime de teletrabalho em caráter integral, fundamentando seu pleito em um quadro de particular vulnerabilidade,



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

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/16fc56bd7e20ecb054f4f5443c3291ed7117f4c8>

Extraído em: 19/09/2025 18:14:00.

por ser acometido de Transtorno do Espectro Autista e de diversas patologias que atingem sua coluna vertebral. Sustenta que tal modalidade laboral, longe de constituir mero capricho, afigura-se como condição *sine qua non* para a preservação de sua higidez física e psíquica, conforme atestam os laudos e recomendações médicas colacionados aos autos. A recalcitrância da empregadora em deferir administrativamente a pretensão, segundo a ótica autoral, representa não apenas um menoscabo à sua dignidade, mas uma flagrante violação ao dever de propiciar um meio ambiente de trabalho adaptado e seguro, exacerbando os padecimentos que o afligem.

Em sua peça de resistência, a Reclamada contrapõe-se veementemente à pretensão autoral, aduzindo que a definição do regime e local de trabalho insere-se na esfera de seu poder diretivo, prerrogativa imanente ao empregador. Assevera que a modalidade de teletrabalho integral foi de caráter excepcional e transitório, atrelada ao contexto pandêmico, e que suas normativas internas vigentes não contemplam tal arranjo para a unidade de lotação do obreiro, cuja natureza das atividades exige a presença física. Por fim, repele a pecha de conduta ilícita, argumentando que a negativa ao pleito obreiro constitui exercício regular de um direito, mormente quando a alteração contratual pressupõe, por imperativo legal, a mútua anuência das partes, aqui inexistente.

A Convenção de Nova York sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, **internalizada com status de emenda constitucional**, revela a natureza cogente do dever estatal e social de assegurar a adaptação razoável às pessoas com deficiência.

O texto convencional estabelece que os Estados Partes devem adotar todas as medidas apropriadas para que tais adaptações sejam efetivamente implementadas, como instrumento de promoção da igualdade material e de supressão das barreiras discriminatórias. **A convenção, assim, não apenas recomenda, mas impõe aos signatários uma conduta positiva voltada à concretização dos direitos fundamentais das pessoas com deficiência.**

No mesmo diapasão, a Lei Brasileira de Inclusão, ao disciplinar em seu art. 37 a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, consagra a adaptação razoável como elemento nuclear da efetivação da igualdade de oportunidades, em simetria às demais garantias previstas no ordenamento juslaboral e previdenciário.

A previsão legal impõe não apenas a observância das regras de acessibilidade, mas também a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva e de ajustes específicos no ambiente laboral, a fim de permitir que o trabalhador com deficiência exerça suas atividades em condições de paridade substancial com os demais empregados. Trata-se, portanto, de uma obrigação de resultado vinculada ao princípio da não-discriminação.

Aliás, adaptação razoável, no âmbito juslaboral, consiste nas modificações e ajustes necessários e adequados, que não acarretem ônus desproporcional ou indevido ao empregador,



exigidos em cada caso concreto, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa exercer, em igualdade de oportunidades, todos os direitos fundamentais, notadamente o direito ao trabalho.

No tocante ao Transtorno do Espectro Autista, a Lei nº 12.764/2012, conhecida como Lei Berenice Piana, reconhece expressamente que o indivíduo acometido pelo TEA deve ser considerado, para todos os efeitos legais, pessoa com deficiência.

Essa equiparação normativa não apenas garante a fruição de direitos específicos, mas também integra a pessoa no espectro no rol de destinatários das políticas públicas de inclusão e proteção, em especial no âmbito trabalhista. O legislador, ao estabelecer tal diretriz, buscou harmonizar a proteção jurídica à dignidade da pessoa humana com os comandos constitucionais de combate à discriminação e promoção do trabalho digno.

Por conseguinte, a conjugação da Lei Brasileira de Inclusão, da Convenção de Nova York e da Lei Berenice Piana conduz à conclusão de que a adaptação razoável constitui imperativo jurídico inafastável para a plena efetividade do direito ao trabalho das pessoas com deficiência, incluindo aquelas acometidas pelo TEA.

O acesso ao mercado de trabalho, como direito fundamental, não se esgota na mera possibilidade abstrata de inserção, mas exige a implementação concreta de mecanismos que removam barreiras e garantam a igualdade substancial.

Em última análise, a adaptação razoável revela-se não como faculdade, mas como dever jurídico de ordem constitucional, de modo a assegurar a inclusão efetiva no tecido laboral e social.

Rememore-se, a ratificação da Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Citada convenção apregoa, em seu artigo 3º, diversas obrigações relativas aos Estados-Membros, dentre as quais, para fins desta sentença, destacam-se:

ARTIGO III

Para alcançar os objetivos desta Convenção, os Estados Partes comprometem-se a:

1. Tomar as medidas de caráter legislativo, social, educacional, **trabalhista**, ou de qualquer outra natureza, que sejam necessárias para eliminar a discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência e



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

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/16fc56bd7e20ecb054f4f5443c3291ed7117f4c8>

Extraído em: 19/09/2025 18:14:00.

proporcionar a sua plena integração à sociedade, entre as quais as medidas abaixo enumeradas, que não devem ser consideradas exclusivas:

a) medidas das autoridades governamentais e/ou entidades privadas para eliminar progressivamente a discriminação e promover a integração na prestação ou fornecimento de bens, serviços, instalações, programas e atividades, tais como o emprego, o transporte, as comunicações, a habitação, o lazer, a educação, o esporte, o acesso à justiça e aos serviços policiais e as atividades políticas e de administração;

(NEGREJOU-SE)

Para além disso, a Corte Interamericana de Direitos Humanos, quando do julgamento do caso Luís Fernando Guevara Dias x Costa Rica enfatizou que as PCDs são destinatárias dos direitos previstos na Convenção Americana de Direitos Humanos, notadamente a teor do disposto no artigo 1º, I, da Carta, que assim dispõe:

ARTIGO 1

Obrigações de Respeitar os Direitos

1. Os Estados-Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social.

A Corte IDH, no mesmo caso, assinalou que o artigo 24 da CADH resulta em mandamento voltado à garantia da igualdade material. Veja-se:

(...) o direito à igualdade e à não discriminação abarca duas concepções: uma relacionada com a proibição de diferenças arbitrárias de tratamento e outra relacionada com a obrigação dos Estados de criar condições de



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

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/16fc56bd7e20ecb054f4f5443c3291ed7117f4c8>

Extraído em: 19/09/2025 18:14:00.

igualdade real perante grupos que têm sido historicamente excluídos ou que se encontram em maior risco de serem discriminados

Julgo necessários, ainda, alguns comentários, ainda que breves, em relação ao próprio Transtorno do Espectro Autista.

Não raro em processos como este é trazido à baila, seja pelas partes, seja pelos próprios laudos que aportam aos autos, questões atinentes ao nível (ou grau) de suporte.

O Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais, Quinta Edição, editado pela Associação Americana de Psiquiatria (APA), mais referenciado pela sigla DSM-5 (*Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*), divide o TEA em 3 níveis de suporte, tendo como critério basilar a quantidade de apoio que um indivíduo deve ter para operar em sociedade.

Assim, pessoas com TEA em nível 1 de suporte requerem suporte para a interação e convivência em sociedade. Aqueles de nível 2 de suporte requerem substancial suporte. Já aqueles de nível 3 de suporte requerem suporte muito substancial. Noutras palavras, os níveis de suporte dividem-se de acordo com a quantidade de apoio de terceiros que a pessoa com TEA precise para bem conviver em sociedade.

É bem verdade que esta classificação é bastante útil. Entretanto, ela é **falha e pode conduzir a situações deletérias**. Isso acontece por diversos fatores.

O primeiro deles é que isto acaba a associar os níveis de suporte à gravidade da deficiência. Exatamente por tal razão não é raro ver-se a utilização da expressão “autismo leve” ao invés de TEA nível 1 de suporte.

Um dos principais efeitos deletérios de tal associação é pensar-se que aquele que detém nível 1 de suporte precisa de adaptações menores.

Isso acaba a levar a um certo apagamento das pessoas que se acham neste nível, posto que, com bastante esforço, conseguem parecer típicos. Para tanto, fazem uso de técnicas como *masking*, que consiste em uma estratégia de enfrentamento social caracterizada pelo esforço, consciente ou inconsciente, de ocultar traços próprios da condição e adotar padrões comportamentais considerados típicos, com o intuito de se ajustar às demandas sociais.

Tal mecanismo envolve dispêndio energético desproporcional, uma vez que exige constante assimilação e reprodução de condutas alheias à sua natureza, o que, em regra, culmina em exaustão intensa durante ou após a exposição a interações sociais.



Justamente pela possibilidade que os indivíduos com nível 1 de suporte possuem de mais eficazmente mascarar suas dificuldades e diferenças, não raro se considera que não é necessária qualquer adaptação. Entretanto, a impressão de tipicidade de tais indivíduos rui ao se analisar a questão com maior profundidade.

Basta dizer, à guisa de exemplo, que 65% das pessoas com TEA, mas com alto funcionamento, entrevistados em pesquisa acadêmica apresentaram ideações suicidas em algum momento de suas vidas, enquanto 35% dos submetidos ao estudo realizaram planejamento ou tentaram acabar com a sua própria existência. (CASSIDY, Sarah et al. Suicidal ideation and suicide plans or attempts in adults with Asperger's syndrome attending a specialist diagnostic clinic: a clinical cohort study. The Lancet Psychiatry, v. 1, n. 2, p. 142-147, 2014. Disponível em: <https://www.thelancet.com/action/showCitFormats?doi=10.1016%2FS2215-0366%2814%2970248-2&pii=S2215-0366%2814%2970248-2>. Acesso em: 4 set. 2025).

Outra falha relevante da divisão do TEA em níveis de suporte é generalizar um grau apenas para as mais diversas competências sociais. Digo isto pois é perfeitamente possível que um mesmo indivíduo tenha nível 1 de suporte em uma competência social e nível 2 em outra.

Por fim, tal classificação pode possuir o efeito deletério de fazer crer que estes níveis são estanques, de sorte que o indivíduo não pode mudar entre um e outro grau de suporte a depender dos mais diversos fatores.

Transtorno do Espectro Autista é um espectro e como tal deve ser tratado. Isso quer dizer, inclusive, que a pessoa com TEA pode transitar pelos níveis, a depender da competência social avaliada e de fatores outros que envolvem o seu ambiente.

Penso que estas análises introdutórias são pertinentes para a análise do caso ora posto.

Em prosseguimento, ressalto, que em análise à IN 1286, que regulamenta o Trabalho Remoto Institucional no âmbito do reclamado, observa-se que esta prevê, em alguns casos, teletrabalho integral, como o TRI Full (item 4.1.2.3) e TRI Colaboração (item 4.1.2.4). Prevê, ainda, nos demais casos, teletrabalho parcial e, em seu item 6.3.1.2. diz que seriam priorizados, para a sua adoção, os funcionários PCDs.

Assim, ao revés do quanto aduzido pelo suplicado, há teletrabalho integral entre seus quadros, ainda que não albergue, necessariamente, o cargo de escriturário ou a agência onde o obreiro trabalha.

Tendo dito isto, passo a analisar se a parte reclamante tem diagnóstico do Transtorno do Espectro Autista e se a adaptação que requesta é, de fato, pertinente e razoável ao



caso.

Para auxiliar em tal análise, a teor do quanto disposto no art. 2º, §1º, da lei nº 13.146/15, assim como por aplicação analógica do art. 2º, §1º, da lei nº 8.742/1993, determinei a realização de **perícia biopsicossocial**. Com isto, foram nomeados por este juízo **3 expertos: 1 médico(a), 1 psicólogo(a) e 1 assistente social**.

Importante salientar, antes de tudo, que o magistrado não está adstrito às conclusões do laudo técnico, sendo livre para formar seu convencimento com base nos demais elementos probatórios produzidos nos autos, inclusive no próprio laudo, desde que fundamente e apresente as razões de seu convencimento, nos termos do **artigo 479 do CPC/2015**. Isso decorre do fato de *iudex est peritus peritorum*.

Pois bem.

Penso pertinente, inicialmente comentar sobre as patologias de CID M510 / M511 / M541 / M501 / M546 / M542 / M 545. Quanto a estas, assim falou o experto médico:

Na perícia médica foi verificado que o reclamante apresenta doença degenerativa em todos os segmentos da coluna sem indicação de que houve agravamento das lesões em decorrência do ambiente laboral.

Entretanto, o i. perito médico não chega a falar se tais acometimentos recomendam ou não a adoção de teletrabalho. Isso quer dizer que elas, por si só, não seriam suficientes à procedência do pleito.

A situação diverge quando analisa especificamente o TEA. Veja-se:

O reclamante é acometido de TEA? Além do TEA, o reclamante é acometido de alguma doença? Se sim, qual?

R: Sim, ansiedade, estresse e esgotamento.

(...)

Em razão do TEA, ou de alguma doença que acometa o reclamante, é recomendável que o reclamante fique em home office? Se sim,



parcial ou total? Por quanto tempo até uma reavaliação?

R: Sim. Pode ser parcial ou total, sendo que, na parcial, a maioria dos dias em home office. Continuamente, pois a TEA apresenta variações dos sintomas e comportamentos.

Queira o perito explicar, pormenorizadamente, os benefícios que o pode trazer ao reclamante.

R: Na TEA, o trabalho em home Office de forma integral ou parcial, sendo que a maior parte do tempo em home Office, traz o conforto mental para que o reclamante possa desenvolver melhor o seu trabalho. Pois um ambiente com grande movimentação, pedidos de trabalho feito por diversas pessoas, causando acúmulo de trabalho, pode fazer o reclamante ter uma piora do seu comportamento, podendo gerar situações desagradáveis com os clientes da agência ou com outros funcionários e também pode ocasionar piora da concentração do reclamante e piora da qualidade do seu trabalho.

Aliás, o laudo médico deixa claro que o diagnóstico de TEA ocorreu de forma tardia, em 09/2021.

Prossigamos.

A i. perita psicóloga, por sua vez, assim se manifestou:

Apresenta diagnóstico TEA nível II por conta da comunicação e TDAH, TOC e depressão. Como sendo:

Nível 2 (Moderado):Pessoas com autismo de nível 2 apresentam dificuldades significativas na comunicação e interação social, com déficits marcantes na conversação e dificuldades em iniciar ou manter interações sociais. Além disso, seus interesses e comportamentos podem ser mais restritos e repetitivos.

(...)

O home office pode oferecer diversos benefícios para indivíduos no espectro autista (TEA), incluindo a redução do estresse e da



ansiedade, maior controle sobre o ambiente de trabalho e a possibilidade de adaptar a rotina às necessidades individuais. A ausência de deslocamento também podem contribuir para a qualidade de vida e o bem-estar.

Dentre os benefícios específicos para pessoas com TEA destaca-se:

Ambiente de trabalho mais controlado em que atenda às suas necessidades sensoriais, evitando estímulos excessivos e desconfortáveis presentes em ambientes de escritório tradicionais.

Redução do estresse e ansiedade devido a ausência de interações sociais constantes e a possibilidade de evitar ambientes ruidosos e movimentados que podem diminuir o estresse e a ansiedade associados ao ambiente de trabalho presencial.

Autonomia para definir o próprio horário e local de trabalho pode ajudar a gerenciar melhor suas energias e evitar crises ou dificuldades relacionadas à rotina.

O home office permite que a pessoa com TEA adapte a rotina de trabalho de acordo com suas necessidades específicas, como pausas, momentos de relaxamento e atividades que auxiliem no foco e concentração.

O trabalho remoto pode facilitar a comunicação, especialmente para pessoas com dificuldades em interações sociais presenciais, permitindo que se comuniquem por meio de ferramentas digitais que oferecem mais tempo para formular respostas e evitar mal-entendidos.

Em resposta aos quesitos, a i. perita informou:

4 -Em razão do TEA, ou de alguma doença que acometa o reclamante, é recomendável que o reclamante fique em ? Se sim, parcial home office ou total? Por quanto tempo até uma reavaliação?

Resp.: Sim, integral. É indicado até nova avaliação em 2 anos.



Por sua vez, a i. perita social analisou as barreiras pelas quais o promovente passa para o exercício de sua atividade, tendo dito o seguinte:

Transporte e urbanização: A mobilidade no transporte público e nas vias públicas impacta negativamente a acessibilidade do reclamante, mantendo-o em condição de independência modificada.

Comunicação e informação: O reclamante apresenta barreiras na compreensão de mensagens transmitidas por fala, gestos e na interação com o sistema eletrônico do banco.

Demonstra dificuldades para iniciar, manter, expressar e finalizar trocas de pensamentos e ideias. Como fator facilitador, destaca-se o acompanhamento médico psiquiátrico, que contribuiu para ampliar seu grau de consciência e possibilitou melhor compreensão das próprias limitações.

Atitudinais: O reclamado não apresentou ações de gerenciamento de riscos voltadas à eliminação das barreiras enfrentadas pelo reclamante. Este participou de processos seletivos internos em igualdade de condições com os demais candidatos sem deficiência, sem que fossem adotadas medidas para remoção ou minimização dessas barreiras.

Tecnológica: O reclamante apresenta dificuldade de compreensão ao executar múltiplas tarefas, o que impacta negativamente sua condição de saúde mental.

Ao responder aos quesitos, assim disse a experta:

3) Em razão do TEA, ou de alguma doença que acometa o reclamante, é recomendável que o reclamante fique em home office? Se sim, parcial ou total? Por quanto tempo até uma reavaliação?

Resposta: Sim. Recomenda-se o trabalho home office considerando o tempo que o reclamado terá para eliminar as barreiras enfrentadas



pelo reclamante. Após a implementação dessas medidas, o contexto laboral deverá ser reavaliado no período de 6 meses, a fim de verificar a adequação do ambiente e a permanência de eventuais limitações.

4) Queria o perito explicar, pormenorizadamente, os benefícios que o home office pode trazer ao reclamante.

Resposta: Dentre os principais benefícios, destaca-se a estabilidade emocional, uma vez que o trabalho remoto pode reduzir a exposição a estímulos sensoriais excessivos, ruídos, interações sociais imprevisíveis e mudanças abruptas na rotina. Além disso, o home office possibilita maior previsibilidade e controle do ambiente de trabalho, o que favorece a concentração, a produtividade e a autonomia nas atividades laborais. Esse regime também permite a flexibilização de rotinas, possibilitando pausas planejadas e estratégias de autorregulação emocional, o que pode contribuir para a manutenção da saúde mental e funcionalidade no desempenho das tarefas.

À reclamada incumbia a desconstituição dos laudos (artigo 818, II, da CLT), sendo certo que, muito embora as impugnações apresentadas, não foi produzida qualquer prova técnica na instrução processual capaz de afastá-los, razão pela qual, reconheço como acertadas as conclusões dos i. peritos, por concordar e considerar adequado seus teores.

Ora, os peritos ouvidos por este juízo foram uníssonos ao dizer que o promovente necessita de trabalho em *home office* para poder desenvolver suas atividades com independência.

Ressalte-se que, apesar do quanto afirmado pela reclamada, não se discute se a empresa causou o Transtorno do Espectro Autista. Acho pertinente ressaltar isto visto que, em razões finais, a promovida faz menção ao art. 20 da lei nº 8.213/91, como se se estivesse a falar de doença ocupacional.

Acontece que a causa de pedir não é a obrigação de reparação por conta de acometimento médico causado pela reclamada, mas sim a necessidade de adaptação razoável.

Assim, torna-se completamente irrelevante analisar-se nexos causal ou concausal entre a atividade e a deficiência a fim de observar a obrigação da empresa em realizar adaptações razoáveis ao trabalhador acometido por TEA, do mesmo jeito que é irrelevante o analisar para saber se, por exemplo, deve a empresa instalar piso tátil a fim de adaptar-se aos trabalhadores deficientes visuais.



O que é necessário é avaliar se o requerente é PCD e se a adaptação que pleiteia conduz à sua melhor inserção na sociedade sem a excessiva oneração do empregador.

Quanto a este primeiro requisito, qual seja, o acometimento por TEA e a consequente condição de PCD, restou sobejamente comprovado pelos laudos produzidos nos autos.

Aliás, causa certa espécie, em razões finais, a promovida questionar o diagnóstico de TEA sendo que, na própria contestação, reconhece que tem enquadramento como PCD desde 2022 (fls. 114 dos autos). É dizer, busca controverter, extemporaneamente, situação que não controverteu antes.

Já quanto à necessidade de adaptações para acomodar o reclamante, penso igualmente comprovadas pelos trechos já citado acima.

Os laudos técnicos demonstram o quadro multifacetado de barreiras que obstaculizam o pleno exercício das capacidades laborais do reclamante, configurando um contexto de vulnerabilidade que merece a devida tutela jurisdicional.

Iniciando pela esfera de mobilidade e urbanização, a acessibilidade do reclamante encontra-se comprometida pelas deficiências do sistema de transporte público e da infraestrutura viária, o que, inequivocamente, o mantém em um estado de independência modificada, com sérios entraves à sua plena inclusão social e laboral, conforme muito bem falado pela i. Perita assistente social.

No que tange às barreiras de comunicação e informação, o reclamante enfrenta notáveis dificuldades na decodificação de mensagens verbais e não-verbais, bem como na interação com os sistemas informatizados do reclamado. A isso se soma a intrincada limitação para iniciar, manter, expressar e concluir o fluxo de pensamentos e ideias, o que prejudica substancialmente a sua capacidade de interação. Isso também restou comprovado pela prova técnica.

Aliás, quanto a esta questão, não é demais rememorar que o laudo psicológico citou, entre uma das benesses da adoção do teletrabalho, o fato que este “pode facilitar a comunicação, especialmente para pessoas com dificuldades em interações sociais presenciais, permitindo que se comuniquem por meio de ferramentas digitais que oferecem mais tempo para formular respostas e evitar mal-entendidos”.

No plano das barreiras atitudinais, verifica-se a inação do reclamado em promover medidas de gerenciamento de riscos ou de adaptações razoáveis, de modo a mitigar as barreiras intrínsecas à condição do reclamante.

Aliás, seja na peça de defesa, seja nas razões finais, o suplicado em momento



algun chega a informar efetivamente qual medida de acolhimento e adaptação tomou especificamente para o reclamante. Limita-se em dizer, na verdade, que não restou comprovada a barreira atitudinal.

Entretanto, ciente da condição de PCD e de posse dos laudos médicos, não propôs qualquer medida alternativa, salvo o afastamento médico. Isto, por si só, revela barreira atitudinal.

Vislumbrando a documentação de fls. 43/46, nota-se, em verdade, que o reclamante, administrativamente, fez dois pedidos de adaptação razoável: redução de carga horária em caráter permanente e trabalho remoto (home office) no formato híbrido. Para ambas a resposta da Equipe Médica GEPES SP / SESMT Ribeirão Preto foi a mesma, qual seja, a de que não há normativo interno a permitir essas adaptações.

Ressalto que a própria IN 1286, que regulamenta o Trabalho Remoto Institucional no âmbito do reclamado informa, em seu item 6.3.1.2., que seriam priorizados, para a sua adoção, os funcionários PCDs.

É dizer, há normativo interno a permitir o teletrabalho, em algumas situações integral, conforme, por exemplo, o TRI Full (item 4.1.2.3) e TRI Colaboração (item 4.1.2.4). Mesmo assim não foi oferecido ao reclamante a possibilidade de teletrabalho parcial ou integral, ainda que em outro setor.

Aliás, a teor do documento de fls. 43/46, a única alternativa concedida foi a de buscar afastamento.

A mim resta evidente a barreira atitudinal.

Já no que se refere às barreiras tecnológicas, a dificuldade do reclamante em executar múltiplas tarefas simultaneamente constitui um fator de estresse significativo, que impacta negativamente a sua saúde mental. Essa limitação, somada às demais, evidencia a necessidade de um ambiente laboral que seja adaptado e, sobretudo, que não sobrecarregue o trabalhador com demandas que ultrapassem sua capacidade de processamento cognitivo. Isso também restou evidenciado dos laudos periciais.

É dizer, há barreiras ao reclamante, as quais precisam ser removidas.

Passo a enfrentar a questão atinente ao tema nº 1.046 da tabela de repercussão geral do e. STF. É que o banco aduz que, em razão da cláusula 1ª e cláusula 2ª da ACT de 2022/2024, compete a si, com exclusividade, regular o teletrabalho em seu âmbito.



Ocorre que o tema nº 1.046 determina o respeito às normas contidas nos instrumentos coletivos, **desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis**.

Ora, os direitos absolutamente indisponíveis são aqueles que constituem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não admite ver reduzido em qualquer contexto profissional ou econômico, sob pena de afrontar a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho.

Por evidente, a adaptação razoável, inclusive em razão de sua característica de garantia fundamental, já que a Convenção de Nova York foi internalizada com quórum específico e compõe o bloco de constitucionalidade, não pode ser derogada pela negociação coletiva.

Desta forma, a determinação, *in casu*, de medida de adaptação razoável não prevista nos normativos da empresa **não** afronta o tema nº 1.046, uma vez que este ressalvou expressamente os direitos imantados pela absoluta indisponibilidade.

Diga-se, a título de esclarecimento, que não se está a declarar nulidade dos normativos coletivos citados pela reclamada em sua defesa, mas sim dar-lhes aplicação compatível com a Constituição Federal e com as normas componentes do bloco de constitucionalidade.

Noutras palavras, se de um lado deve o banco colocar o trabalhador em regime de teletrabalho, de outro, pode tomar as medidas internas pertinentes, inclusive a transferência do suplicante de setor, a fim de que possa ser alocado em unidade elegível, conforme IN 1286 ou outro instrumento que o venha a substituir.

Ademais, como dito alhures, a própria IN 1286 prevê situações com teletrabalho, de sorte que, com as devidas adaptações, pode atender ao suplicante.

Por fim, passo a analisar se, *in casu*, mais adequado é o teletrabalho parcial ou integral.

É bem verdade, como dito alhures, que, inicialmente, o reclamante pleiteou administrativamente teletrabalho **parcial** (cf. fls. 43/46).

Acontece que, como já citado anteriormente, os laudos periciais convergiram por uma preferência ao teletrabalho 100% *home office*, ressalvado o médico, que opinou pela concessão, seja integral, seja parcial.

Entretanto, ao próprio reclamado a concessão do teletrabalho **integral** é menos impactante, uma vez que, a teor da IN 1286, já possui situações em que é possível que este ocorra nesta modalidade.



Assim, acaso a tutela jurisdicional fosse concedida no sentido de determinar o trabalho semipresencial, haveria necessidade de maiores alterações das rotinas da agência onde lotado o reclamante.

Noutro giro, o *home office*, no formato pleiteado na exordial, em verdade permitirá que o promovido simplesmente alocue o suplicante em alguma unidade/equipe que já trabalhe neste formato, ainda que em outra cidade ou estado da federação, vez que, como já dito, a IN 1286 já prevê pelo menos dois tipos de trabalho remoto integral: o TRI Full (item 4.1.2.3) e TRI Colaboração (item 4.1.2.4).

Isso igualmente não afetará o reclamante sobremaneira, já que continuará a prestar seus serviços de sua residência. Ademais, ao ingressar com a ação, não pleiteou que fosse impedida sua eventual transferência.

Pelo exposto e firmado nos arts. 1º, 3º, I e IV, e 170 da CF/88, arts. 5, 3, e 27, 1, i), da Convenção de Nova York, arts. 1º, I, e 24, Convenção Americana de Direitos Humanos, art. 3º da Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, art. 37 da Lei Brasileira de Inclusão e art. 1º da lei nº 12.764/2012 (lei Berenice Piana), bem como no princípio da dignidade da pessoa humana e da adaptação razoável, **determino** a colocação do reclamante em regime de teletrabalho integral (100% *home office*), no prazo improrrogável de 15 dias após a intimação específica para tanto, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 por dia de descumprimento, até o limite de R\$ 1.000.000,00.

A título de esclarecimento, a intimação específica acima referida diz respeito àquela que advier do cumprimento desta sentença, **seja provisório (uma vez que os recursos, no processo do trabalho não possuem efeito suspensivo automático), seja definitivo.**

À fim de possibilitar o fiel cumprimento da determinação, **autorizo** o promovido a tomar as medidas internas pertinentes, inclusive a transferência do suplicante de setor/agência, a fim de que possa ser alocado em unidade elegível, conforme IN 1286 do Banco do Brasil ou outro instrumento que o venha a substituir.

A colocação do reclamante em *home office* poderá ser reavaliada, pela reclamada, em dois anos, contados a partir do seu efetivo começo, conforme ressalta dos laudos periciais. Na reavaliação o promovido deverá tomar em conta critérios biopsicossociais.

Fixo os honorários periciais em R\$ 4.000,00 **para cada um dos peritos**, a serem pagos pela **parte reclamada**, por ser sucumbente no objeto da perícia, atualizáveis desde a entrega do laudo pericial, nos termos da Orientação Jurisprudencial 198 da SBDI-I do colendo TST.



DAS CONTRIBUIÇÕES À CASSI

A parte promovida, em sua defesa, pleiteia a realização de descontos da quota parte do reclamante ao convênio CASSI.

Acontece que o promovente não faz qualquer pedido de custeio do convênio, ou mesmo de condenação em qualquer verba. Os pedidos trazidos à exordial resumem-se à concessão de teletrabalho.

Rejeito.

DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Tratando-se de ação ajuizada após a vigência da Lei nº 13.467/2017, não há discussão em matéria de direito intertemporal sobre a aplicabilidade do novel artigo 791-A da CLT ao caso em exame.

Percebe-se que a presente causa tem, na realidade, valor inestimável.

Por essa razão, aplico o artigo 85, §§8º e 8º-A, do CPC/2015.

A tabela da OAB-SP para **2025** prevê, para a advocacia trabalhista em reclamação trabalhista, o importe de **R\$ 1.664,49**, pelo que condeno a parte reclamada neste valor.

Para fins de atualização deve ser aplicada a dicção dos artigos 389 e 406 do CC/2002, com a redação dada pela Lei nº 14.905/2024, devendo ser utilizado, como índice de juros, a SELIC ou outro convencionado entre as partes, desde que mais benéfico ao trabalhador, subtraído o IPCA, admitindo-se a apuração igual a zero, mas não negativa (E-ED-RR-713-03.2010.5.04.0029).

A atualização e os juros deverão correr a partir da data da publicação desta sentença.

DO DISPOSITIVO



ISTO POSTO, decido, nos autos da presente reclamação trabalhista proposta por **ENIVALDO RAMOS DA SILVA** em face de **BANCO DO BRASIL SA**, conforme fundamentação que integra este dispositivo, o seguinte:

REJEITO a preliminar de impugnação ao pedido de gratuidade de justiça, na forma da fundamentação.

REJEITO a arguição de prescrição quinquenal, pelos fundamentos constantes da fundamentação.

NO MÉRITO, firmado nos 1º, 3º, I e IV, e 170 da CF/88, arts. 5, 3, e 27, 1, i), da Convenção de Nova York, arts. 1º, I, e 24, Convenção Americana de Direitos Humanos, art. 3º da Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, art. 37 da Lei Brasileira de Inclusão e art. 1º da lei nº 12.764/2012 (lei Berenice Piana), bem como no princípio da dignidade da pessoa humana e da adaptação razoável, **determino** a colocação do reclamante em regime de teletrabalho integral (100% *home office*), no prazo improrrogável de 15 dias após a intimação específica para tanto, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 por dia de descumprimento, até o limite de R\$ 1.000.000,00.

A título de esclarecimento, a intimação específica acima referida diz respeito àquela que advier do cumprimento desta sentença, **seja provisório (uma vez que os recursos, no processo do trabalho não possuem efeito suspensivo automático), seja definitivo.**

À fim de possibilitar o fiel cumprimento da determinação, **autorizo** o promovido a tomar as medidas internas pertinentes, inclusive a transferência do suplicante de setor/agência, a fim de que possa ser alocado em unidade elegível, conforme IN 1286 do Banco do Brasil ou outro instrumento que o venha a substituir.

A colocação do reclamante em *home office* poderá ser reavaliada, pela reclamada, em dois anos, contados a partir do seu efetivo começo, conforme ressalta dos laudos periciais. Na reavaliação o promovido deverá tomar em conta critérios biopsicossociais.

Defiro os benefícios da justiça gratuita à parte reclamante.

Fixo honorários advocatícios, conforme fundamentação.

Honorários periciais, conforme fundamentação.

Custas calculadas provisoriamente no percentual de 2% sobre o valor da condenação, **conforme valor indicado nos cálculos anexos**, que fazem parte integrante desta sentença, consideradas as interpretações que venham a ser adotadas para a delimitação dos valores devidos como



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

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/16fc56bd7e20ecb054f4f5443c3291ed7117f4c8>

Extraído em: 19/09/2025 18:14:00.

decorrentes do entendimento firmado pelo juízo quanto à matéria tratada, a cargo da parte reclamada. Quando da liquidação, caso o valor da condenação seja superior, deverá a parte reclamada pagar a diferença das custas.

As partes ficam advertidas, desde já, que a oposição de embargos de declaração de forma infundada resultará no pagamento de multa à parte contrária, na forma do artigo 1.026, §2º, do CPC/2015, aplicável subsidiariamente ao Processo do Trabalho por força do artigo 769 do texto celetista.

Ademais, ressalta-se que os embargos de declaração, em primeiro grau de jurisdição, não se prestam ao prequestionamento de matéria. Aclaratórios nesse sentido serão considerados protelatórios.

Deixo de intimar a União, conforme Portaria nº 47/2023 da Procuradoria-Geral Federal/Advocacia-Geral da União.

Intimem-se as partes.

Cumpra-se.

NADA MAIS.

MOGI DAS CRUZES/SP, 06 de setembro de 2025.

RODRIGO ROCHA GOMES DE LOIOLA

Juiz do Trabalho Substituto



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

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/16fc56bd7e20ecb054f4f5443c3291ed7117f4c8>

Extraído em: 19/09/2025 18:14:00.