



Poder Judiciário Justiça do Trabalho Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

## Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo

### 0010196-10.2025.5.03.0110

**Relator:** Maristela Íris da Silva Malheiros

**Tramitação Preferencial**  
- Pessoa com Deficiência

## Processo Judicial Eletrônico

**Data da Autuação:** 31/07/2025

**Valor da causa:** R\$ 10.000,00

### Partes:

**RECORRENTE:** -----

ADVOGADO: MATHEUS LEAO DE CARVALHO

**RECORRENTE:** -----

ADVOGADO: TIAGO LUIS COELHO DA ROCHA MUZZI

**RECORRIDO:** -----

ADVOGADO: MATHEUS LEAO DE CARVALHO

**RECORRIDO:** -----

PAGINA\_CAPA\_PROCESSO\_PJEADVOGADO: TIAGO LUIS COELHO DA ROCHA MUZZI



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03<sup>a</sup> REGIÃO  
02<sup>a</sup> Turma

**PROCESSO nº 0010196-10.2025.5.03.0110 (RORSum)**

**RECORRENTES:** \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_

**RECORRIDOS:** \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_

### Acórdão

A Segunda Turma, do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em sessão hoje realizada, à unanimidade, acolheu a preliminar arguida pela reclamada e deixou de conhecer das contrarrazões do reclamante de ID da71fc6; unanimemente, conheceu do recurso ordinário interposto pela reclamada, e também do recurso adesivo interposto pelo reclamante, porquanto atendidos os pressupostos de admissibilidade recursal; no mérito, sem divergência, negou provimento ao apelo do reclamante; sem divergência, deu provimento parcial ao recurso da reclamada, para reduzir o valor da indenização por danos morais para R\$10.000,00, com ressalva de fundamentos da Exma. Desembargadora terceira votante; no mais, manteve a sentença (ID 7e1322b) por seus próprios e jurídicos fundamentos, nos termos do art. 895, § 1º, IV, da CLT; reduziu o valor da condenação para R\$ 10.000,00 e o das custas para R\$ 200,00, facultando-se à reclamada requerer a devolução do excedente recolhido; acrescentou ao julgado a seguinte fundamentação: "**JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE. Preliminar de não conhecimento das contrarrazões apresentadas pelo reclamante.** Em suas contrarrazões, a reclamada argui preliminar de não conhecimento das contrarrazões apresentadas pelo reclamante, por intempestividade. Examino. O reclamante foi intimado acerca do recurso ordinário

ID. 3bc638e - Pág. 1

apresentado pela reclamada em 1/7/2025, conforme intimação de ID 2fcfc68, findando-se, portanto, o octódio legal em 15/7/2025. Entretanto, embora tenha apresentado o recurso adesivo de ID fe1fcf7 dentro do prazo, as contrarrazões (ID da71fc6) só foram juntadas aos autos em 16/7/2025, quando já vencido o prazo recursal. Pelo exposto, acolho a preliminar e deixo de conhecer das contrarrazões do reclamante de ID da71fc6, por intempestividade. **RECURSO DA RECLAMADA. Limitação da Condenação.** **Sentença Ultra Petita.** A reclamada pretende a limitação da condenação aos valores atribuídos aos pedidos na inicial. Na mesma esteira, argui preliminar de julgamento *ultra petita*, por considerar que, ao deferir indenização por danos morais em valor superior ao atribuído ao pleito na petição inicial a juíza de origem ultrapassou os limites da lide. Razão não lhe assiste. Revendo posicionamento anterior, passei a



entender que, conforme Tese Jurídica Prevalecente n. 16 deste Tribunal que: "*no procedimento sumaríssimo, os valores indicados na petição inicial, conforme exigência do art. 852-B, I, da CLT, configuram estimativa para fins de definição do rito processual a ser seguido e não um limite para apuração das importâncias das parcelas objeto de condenação, em liquidação de sentença*". Diante disso, não há que se falar em julgamento *ultra petita* por ter a juíza sentenciante condenado a reclamada a pagar indenização por danos morais em valor superior àquele atribuído ao pedido na inicial. Nada a prover. **MATÉRIAS COMUNS AOS RECURSOS DA RECLAMADA E DO RECLAMANTE.**

**Dispensa discriminatória. Indenização por danos morais. Quantum indenizatório.** A reclamada se insurge contra a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, argumentando que não houve dispensa discriminatória, tendo agido dentro do seu poder diretivo, pautada por critérios organizacionais e administrativos. Afirma que, no curso do contrato de trabalho, foram feitas diversas adaptações no ambiente de trabalho do reclamante, o que demonstra o zelo e a boa-fé da recorrente. Aduz que o reclamante tinha acompanhamento da assistente social e da médica do trabalho e que a possibilidade de o reclamante se ativar em "*home-Office*" foi uma opção dele e não uma imposição. Alega ainda que o autismo não é doença estigmatizante, não se aplicando a Súmula 443 do TST. Pretende, assim, que seja afastado o reconhecimento de dispensa discriminatória, bem como a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, tendo em vista a inexistência de ato ilícito e de prova do efetivo dano. Em pedido sucessivo, pugna pela redução do montante indenizatório. O reclamante, a seu turno, pleiteia a majoração do valor fixado a título de indenização por danos morais. Analiso. A legislação trabalhista confere ao empregador o direito potestativo de rescindir o contrato de trabalho sem justa causa, de acordo com a sua conveniência. Tal prerrogativa, contudo, não é absoluta, pois encontra limites nos princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, inseridos na Constituição da República (art. 1º III e IV), que, outrossim, veda qualquer forma de discriminação (art. 3º, IV), além de proteger a relação de emprego contra a despedida arbitrária (art. 7º, I). Em vista de tais preceitos, a Lei n. 9.029/1995 estabeleceu a proibição de práticas discriminatórias para efeitos de acesso e/ou manutenção da relação de emprego (art. 1º), além de prever que o rompimento do vínculo empregatício por ato discriminatório enseja tanto a reparação dos danos

ID. 3bc638e - Pág. 2

morais quando materiais sofridos pelo empregado, acrescida da possibilidade de reintegração ao emprego (art. 4º). A esse respeito, dispõe a Súmula n. 443 do TST: "*DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.*" Conforme o enunciado de jurisprudência

transcrito, a dispensa imotivada do empregado portador de doença grave é presumidamente discriminatória, circunstância que transfere ao empregador o ônus de demonstrar que as razões que embasaram o encerramento do pacto laboral não guardam relação com o estado de saúde do trabalhador. No caso, é incontrovertido que o reclamante é autista, ocupando, inclusive vaga destinada a pessoas com deficiência. Não se olvida que o autismo não é uma enfermidade, mas sim uma condição relacionada ao desenvolvimento da pessoa. É, certo, contudo, que o transtorno do espectro autista que acomete o obreiro é estigmatizante, sobretudo em vista das dificuldades relacionais e sociais que caracterizam tal condição. Ademais, é incontrovertido que a empregadora tinha ciência do transtorno do autor, tendo optado por dispensá-lo logo após a apresentação de relatório médico solicitando a adaptação do ambiente de trabalho do obreiro (ID 9a17bab). Nesse ponto, peço vênia para transcrever o seguinte trecho da sentença: "*Nesse contexto, revela-se especialmente grave a conduta patronal ao deixar de adotar qualquer providência concreta diante da comunicação formal realizada pelo empregado, pessoa com deficiência, quanto à necessidade de adaptações no ambiente de trabalho. A ausência de resposta, de análise técnica ou de encaminhamento efetivo das sugestões apresentadas, seguida da dispensa sem justa causa apenas um mês após a entrega do relatório médico, e sem qualquer justificativa objetiva ou parecer jurídico prévio, configura uma sucessão de omissões incompatíveis com os deveres legais de inclusão e boa-fé nas relações laborais. Tal sequência de eventos é apta a ensejar a presunção de que a dispensa teve natureza discriminatória, nos termos da jurisprudência consolidada. A legislação impõe ao empregador o dever não apenas de não discriminar, mas também de agir ativamente para assegurar igualdade substancial no ambiente de trabalho. O art. 1º, §2º, da Lei nº 12.764/2012 reconhece expressamente que a pessoa com Transtorno do Espectro Autista é considerada pessoa com deficiência para todos os efeitos legais, inserindo-a no regime jurídico protetivo das normas constitucionais, infraconstitucionais e internacionais aplicáveis às pessoas com deficiência. (...) No presente caso, o reclamante apresentou relatório técnico subscrito por profissional de saúde especializado (ID. 96bf4b7), com recomendações específicas e personalizadas, como adequação do mobiliário, possibilidade de uso de espaço sensorial e apoio em tarefas com mentoria pontual. Essas medidas, além de individualizadas, são de baixa complexidade, não se tratando de reformas estruturais ou investimentos significativos. A reclamada, por sua vez, não apenas deixou de atender às sugestões, como também não demonstrou qualquer ônus desproporcional que as impedisse, limitando-se a impugnar o documento sob argumento de que seria genérico - tese contrariada pela testemunha ouvida a seu pedido. Esse comportamento patronal, portanto, configura omissão culposa quanto a um dever legal de inclusão, em violação direta ao direito do trabalhador com deficiência de permanecer no ambiente de trabalho com os recursos necessários para exercer seu potencial em igualdade de condições com os demais. A ausência de qualquer esforço de diálogo, de análise ou de resposta técnica ao relatório médico apresentado é sintomática de uma postura incompatível com os princípios da equidade e da inclusão*

ID. 3bc638e - Pág. 3

*produtiva*" (ID 7e1322b - Págs. 6-7). Muito embora não se ignore que a reclamada tenha realizado algumas adaptações no ambiente de trabalho do reclamante em momento anterior à apresentação do relatório

mentado, e que a prova oral tenha comprovado que o autor era acompanhado pelo serviço social e pelo médico do trabalho da empresa, tais circunstâncias não são suficientes para afastar a ilicitude da dispensa, conforme fundamentação constante da sentença que ora se mantém. Revelado, portanto, o caráter discriminatório da dispensa, deve prevalecer a condenação da empresa ao pagamento da indenização por dano extrapatrimonial sob tal fundamento. A respeito da quantificação da indenização, entendo que o valor arbitrado na origem, qual seja, R\$25.000,00, se mostra excessivo. Para a definição do *quantum* indenizatório, deve-se atentar para os parâmetros contidos no art. 223-G da CLT, considerando-se, em conjunto, o propósito pedagógico como efeito inibitório da repetição do risco e do dano, sem propiciar o enriquecimento sem causa do ofendido. Reduzo, assim, o valor da indenização para R\$ 10.000,00, valor que considero compatível com a gravidade do ilícito (dispensa discriminatória) e com a capacidade econômica da reclamada, além de estar em consonância com o montante arbitrado por esta 2<sup>a</sup> Turma em casos semelhantes. Nego, portanto, provimento ao recurso da reclamante e dou provimento parcial ao apelo da reclamada, para reduzir o valor da indenização por danos morais para R\$10.000,00".

Presidente: Exma. Desembargadora Gisele de Cássia Vieira Dias  
Macedo, em exercício.

Tomaram parte no julgamento em sessão ordinária:  
Exma. Desembargadora Maristela Íris da Silva Malheiros (Relatora), Exmo. Desembargador Lucas Vanucci Lins e a Exma. Desembargadora Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo.

Procurador do Trabalho: Dr. Eduardo Maia Botelho.

Sustentou oralmente: Dr. Bruno Fernando Alves de Oliveira, pela  
recorrente/reclamada.

Secretária da Sessão: Eleonora Leonel Matta Silva.

Belo Horizonte, 19 de agosto de 2025.

Maristela Íris da Silva Malheiros  
Desembargadora Relatora

mvx/ka

Assinado eletronicamente por: Maristela Íris da Silva Malheiros - 22/08/2025 19:53:47 - 3bc638e  
<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25073121015718500000132733100>  
Número do processo: 0010196-10.2025.5.03.0110  
Número do documento: 25073121015718500000132733100

