



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

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo 0010491-82.2025.5.03.0163

Relator: José Nilton Ferreira Pandelot

Tramitação Preferencial
- Discriminação

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 11/07/2025

Valor da causa: R\$ 33.099,95

Partes:

RECORRENTE: ----- ADVOGADO: DILIAN OLIVEIRA
PASSOS
ADVOGADO: LEILA CRISTINA LIMA MARTINS
RECORRIDO: -----



PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: CRISTIANO JOSE BARATTO
PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO

PROCESSO nº 0010491-82.2025.5.03.0163 (RORSum)

RECORRENTE: -----

RECORRIDO: -----

RELATOR(A): JOSÉ NILTON FERREIRA PANDELOT

Conheço do recurso ordinário interposto pela reclamante (ID4c90631), bem como da contestação, regulares e tempestivamente apresentados. No mérito, dou-lhe parcial provimento para, reformando a decisão combatida de IDd88e4d2, condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$15.000,00, na forma da fundamentação a seguir exposta. **FUNDAMENTOS. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.** Insurge-se a reclamante contra a decisão de ID. d88e4d2, que julgou improcedente os pedidos formulados na inicial. Afirmo a reclamante que a empresa não promoveu nenhuma adaptação razoável ao ambiente de trabalho ou ao processo de integração da autora, e não foram observadas medidas mínimas de escuta, acolhimento ou mediação, como preveem as diretrizes da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Sustenta que a autora diagnosticada com autismo, como expressamente comprovado pelo laudo médico, necessita de adaptações no ambiente de trabalho, visando garantir sua permanência e desenvolvimento. Alega que a empresa ignorou o laudo e tratou o relatório clínico como insuficiente, perpetuando a exclusão sob a justificativa de critérios técnicos internos sem base legal. Declara que a médica do trabalho da empresa, ao desconsiderar laudos subscritos pelo neurologista e neuropsicóloga, e exigir "*prova de limitação cognitiva*" para reconhecer a autora como PCD, incorre em capacitismo institucional. Pugna pela fixação da indenização no valor de R\$30.000,00. Invoca os artigos 2º da Lei 13.146/2015; 28, §1º da LBI; 1ª, §2º da Lei 12.764/2012. Examino. A Lei nº 12.764/2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, estabelece, em seu artigo 1º, § 2º, o seguinte texto: "*§ 2º A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para*

ID. b162343 - Pág. 1

todos os efeitos legais". Dessa forma, torna-se plenamente aplicável a esse grupo o arcabouço jurídico protetivo conferido às pessoas com deficiência, especialmente as disposições contidas na Lei nº 13.146/2015 e demais normas voltadas à promoção da inclusão, acessibilidade e igualdade. Nesse cenário normativo, destaca-se a Lei nº 13.146/2015, que consagra, como princípio basilar, a proibição de qualquer forma de discriminação em razão da deficiência. Em seu artigo 4º, §1º, estabelece que: "*§ 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas*". Para tanto, impõe-se a obrigatoriedade de se promover adaptações razoáveis e medidas de acessibilidade, de forma a eliminar barreiras que possam obstruir a inclusão, a autonomia e a dignidade da pessoa com deficiência. Lado outro, o dano moral decorre de ato (ou omissão) voluntário ou culposo, não abalizado em exercício regular de direito, atentatório aos valores íntimos da personalidade humana, juridicamente protegidos. São bens da vida,

Assinado eletronicamente por: José Nilton Ferreira Pandelot - 12/09/2025 14:16:38 - b162343

<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25071711250182600000131949704>

Número do processo: 0010491-82.2025.5.03.0163

Número do documento: 25071711250182600000131949704



aferíveis subjetivamente, exigindo-se da vítima a comprovação inequívoca dos elementos: dano, dolo ou culpa do agente e o nexo causal entre eles (artigo 818, I, da CLT). Neste caso, em que se persegue a reparação do patrimônio pessoal do trabalhador pela reclamada, não basta alegar o dano, pois a comprovação da culpa patronal é elemento essencial para o reconhecimento do ilícito trabalhista, e a consequente imposição da obrigação de indenizar. Dessarte, a indenização só será devida quando houver dano, culpa e nexo de causalidade entre o dano e a conduta antijurídica. Pois bem. A reclamante, contratada pela reclamada como jovem aprendiz, foi diagnosticada como portadora de Transtorno do Espectro Autista (TEA) com base no laudo clínico datado de maio de 2024. Em razão disso, a empresa solicitou que a reclamante passasse por avaliação médica por profissional do próprio corpo clínico da reclamada. Nesse contexto, por meio de comunicação realizada via aplicativo WhatsApp em 11/10/2024 (ID. dc996c7), a médica da empresa requereu a apresentação de relatório detalhado, contendo descrição específica das limitações funcionais da reclamante. Em resposta, no dia 21/10/2024, a reclamante encaminhou o relatório constante no ID. 96632de, abordando a matéria da seguinte forma: *"At ualmente, as principais dificuldades enfrentadas por ----- M. B. são os desafios no ambiente de trabalho, visto que, por apresentar sensibilidades sensoriais aumentadas, significa que pode ser mais sensíveis a estímulos como luzes brilhantes, ruídos ou texturas específicas, aglomeração de pessoas; Dificuldades em lidar com mudanças na rotina, novas tarefas ou situações inesperadas. A falta de flexibilidade e capacidade de adaptação pode ser um obstáculo para lidar com os desafios do ambiente de trabalho. O que acaba provocando sobrecarga de estímulos e o desencadeamento de frequentes crises emocionais como, por exemplo, QUADRO ANSIOSO DEPRESSIVO (..)".* Em atendimento médico realizado em 28/10/2024, com a presença da reclamante, a médica da empresa reiterou a necessidade de um novo relatório, com informações mais precisas e objetivas, para que fosse possível sanar as dificuldades e o correto enquadramento da paciente (parecer médico em ID. 776e95d). Conquanto o

ID. b162343 - Pág. 2

único relatório apresentado não tenha descrito a rotina funcional da trabalhadora, tampouco apontado de forma concreta quais adaptações ambientais ou ajustes de atividades seriam necessários para promover a inclusão da autora no ambiente laboral, necessárias à individualização de suas características, a documentação médica apresentada era suficiente para o imprescindível enquadramento da trabalhadora aprendiz como pessoa com deficiência na acepção legal, o que lhe foi negado. Em defesa (id a0e870f), a própria ré confessa a negativa ao minimizar o evento por meio da frase *"adiamento momentâneo do enquadramento"*, o que, na verdade, se tornou permanente, pois sua inércia teve início em maio de 2024, quando toma ciência do diagnóstico, e assim prosseguiu até o pedido de demissão em 07/01/2025. Além da Lei 13.146/2015, que institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência, a Lei 12.764/2012, chamada Lei

Assinado eletronicamente por: José Nilton Ferreira Pandelot - 12/09/2025 14:16:38 - b162343

<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25071711250182600000131949704>

Número do processo: 0010491-82.2025.5.03.0163

Número do documento: 25071711250182600000131949704



Berenice Piana, estabeleceu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA), considerando-a pessoa com deficiência para todos os efeitos legais. Assim, diante da apresentação dos atestados e relatórios médicos válidos, a reclamada deveria ter efetuado o imediato enquadramento da reclamante como pessoa com deficiência, pois diagnosticada com TEA, sem impor condições para isso, ainda que sob pretexto de detalhamento e especificação para as futuras adaptações do ambiente de trabalho. As fases são distintas. A sobreposição das fases reproduz, sim, comportamento capacitista discriminatório, que se caracteriza pela exigência de demonstração visível da deficiência. Não se olvide que pessoas com TEA possuem habilidades e talentos, notadamente aquelas classificadas no nível 1 da referida síndrome, que buscam inserção social simulando comportamentos neurotípicos, através da estratégia denominada mascaramento, também chamada de compensação, através da qual podem forçar ou fingir contato visual durante conversas; imitar sorrisos e outras expressões faciais; imitar gestos; esconder ou minimizar interesses pessoais; desenvolver um repertório de conversas (script), ensaiando respostas, entre outros meios de imitação de comportamento neurotípico, com o propósito de evitar o estigma, promover a aceitação social. Ainda que se apresente como uma forma de enfrentamento das dificuldades de relacionamento, o mascaramento gera um desgaste emocional significativo, que pode levar a pessoa à exaustão, ansiedade, depressão e dificuldade de obter apoio necessário. A complexidade do TEA, portanto, arrima-se na grande variabilidade individual de suas características, um amplo espectro de experiências e necessidades de suporte, razão pela qual, no contexto do direito ao enquadramento como PCD, a providência não poderia ser adiada indefinidamente, sequer para um momento posterior à definição precisa de limitações, o que desvela a ilicitude perpetrada pela reclamada. Veja-se que a reclamante, para atender o requerimento de 11/10/2024 (mensagem de whatsapp de fls. 37), apresentou o Relatório médico de fls. 35/36, datado de 21/10/2024, que se revela mais do que suficiente para que a empresa promovesse seu enquadramento, além de iniciar algumas adaptações necessárias. Consta do referido Relatório: "Atualmente, as principais dificuldades enfrentadas por ----- M. B. são os desafios no ambiente de trabalho, visto que, por apresentar sensibilidades sensoriais aumentadas, significa que pode ser mais sensíveis a estímulos como luzes brilhantes, ruídos ou texturas específicas, aglomeração de pessoas; Dificuldades em lidar com mudanças

ID. b162343 - Pág. 3

na rotina, novas tarefas ou situações inesperadas. A falta de flexibilidade e capacidade de adaptação pode ser um obstáculo para lidar com os desafios do ambiente de trabalho. O que acaba provocando sobrecarga de estímulos e o desencadeamento de frequentes crises emocionais como, por exemplo, QUADRO ANSIOSO DEPRESSIVO". Embora a reclamante apresente dificuldades inerentes ao TEA, por outro lado, apresenta uma gama de capacidades e talentos que podem ser reconhecidos e

Assinado eletronicamente por: José Nilton Ferreira Pandelot - 12/09/2025 14:16:38 - b162343

<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25071711250182600000131949704>

Número do processo: 0010491-82.2025.5.03.0163

Número do documento: 25071711250182600000131949704



aproveitados no contexto profissional. Habilidades Específicas: O critério diagnóstico de "interesses e comportamentos restritos" muitas vezes leva as pessoas com TEA a desenvolverem habilidades acima da média na sua área de interesse, demonstrando um alto nível de foco e dedicação; Atenção aos detalhes: Indivíduos autistas frequentemente têm uma capacidade excepcional de focar em detalhes e realizar tarefas com precisão. Isso pode ser vantajoso em trabalhos que exigem atenção minuciosa e cuidadosa; Diretividade nas relações: Pessoas com TEA costumam ser diretas e claras em suas interações, essa característica pode contribuir para um ambiente de trabalho mais sistemático e controlado; Rotina e consistência: A preferência por rotinas e consistência pode ser um ponto forte em ambientes de trabalho que demandam organização, planejamento e cumprimento de prazos. A capacidade de manter a consistência pode contribuir para a eficiência e produtividade; Valorizar e reconhecer as potencialidades de pessoas autistas no ambiente de trabalho pode contribuir para a promoção da inclusão, diversidade e produtividade nas organizações." Por fim, o fato objetivo do diagnóstico médico era suficiente para que a reclamada, através do seu departamento médico, submetesse a reclamante às avaliações necessárias e tomasse, de pronto, as medidas que se fizessem necessárias, promovendo, após, as ditas adaptações, na forma do art. 3o., inciso VI, da Lei 13.146/2015. Dessa forma, conforme análise dos autos, verifica-se que a reclamada criou indevido obstáculo ao reconhecimento da condição da reclamante como pessoa com deficiência. A documentação apresentada evidencia que a reclamada procrastinou o enquadramento sob pretexto de aguardar complementação da documentação para implementar as medidas adequadas à integração da reclamante em seu contexto funcional. Portanto, no caso concreto, afigura-se a prática patronal que viola os direitos da personalidade da reclamante e que ensejou abalo moral indenizável. Assim, presente o nexo causal entre eventual conduta da reclamada e o alegado dano extrapatrimonial, passa-se à fixação do *quantum* indenizatório. Logo, deverão ser observados os critérios orientativos descritos no art. 223-G, caput e §1º, CLT, dentre os quais, a natureza do bem jurídico tutelado, a intensidade do sofrimento ou humilhação, o grau de dolo ou culpa do ofensor e a duração dos efeitos da ofensa. Deve-se evitar que o valor fixado propicie o enriquecimento sem causa do ofendido, mas também que não seja tão inexpressivo a ponto de nada representar como punição ao ofensor, considerando sua capacidade de pagamento, salientando-se não serem mensuráveis economicamente aqueles valores intrínsecos atingidos. Considerando tais aspectos, tendo em vista o que restou comprovado nos autos, os precedentes já apreciados por esta d. Turma, fixo o valor da indenização por danos morais em R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), valor que entendo adequado e suficiente para compensar os danos sofridos pela reclamante, encontrando-se em consonância com os princípios da



razoabilidade e da proporcionalidade, sem caracterizar o enriquecimento ilícito da parte autora. Ante o exposto dou provimento parcial ao recurso ordinário da reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$15.000,00.

Observação: O recurso da reclamante versa sobre indenização por dano moral.

Fundamentos pelos quais,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em sessão ORDINÁRIA da sua Oitava Turma, hoje realizada, sob a Presidência do Exmo. Desembargador José Marlon de Freitas, presente o Exmo. Procurador Bernardo Leôncio Moura Coelho, representante do Ministério Público do Trabalho, sustentou oralmente a Dra. Dílian Oliveira Passos, pela reclamante /recorrente e, computados os votos do Exmo. Desembargador Sécio da Silva Peçanha e do Exmo. Desembargador José Marlon de Freitas: JULGOU o presente processo e, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto pela reclamante (ID4c90631), bem como da contestação, regulares e tempestivamente apresentados. No mérito, sem divergência, deu-lhe parcial provimento para, reformando a decisão combatida de IDd88e4d2, condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$15.000,00 (quinze mil reais), na forma da fundamentação a seguir exposta. **FUNDAMENTOS. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.** Insurge-se a reclamante contra a decisão de ID.d88e4d2, que julgou improcedente os pedidos formulados na inicial. Afirma a reclamante que a empresa não promoveu nenhuma adaptação razoável ao ambiente de trabalho ou ao processo de integração da autora, e não foram observadas medidas mínimas de escuta, acolhimento ou mediação, como preveem as diretrizes da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Sustenta que a autora diagnosticada com autismo, como expressamente comprovado pelo laudo médico, necessita de adaptações no ambiente de trabalho, visando garantir sua permanência e desenvolvimento. Alega que a empresa ignorou o laudo e tratou o relatório clínico como insuficiente, perpetuando a exclusão sob a justificativa de critérios técnicos internos sem base legal. Declara que a médica do trabalho da empresa, ao desconsiderar laudos subscritos pelo neurologista e neuropsicóloga, e exigir "*prova de limitação cognitiva*" para reconhecer a autora como PCD, incorre em capacitismo institucional. Pugna pela fixação

Assinado eletronicamente por: José Nilton Ferreira Pandelot - 12/09/2025 14:16:38 - b162343

<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25071711250182600000131949704>

Número do processo: 0010491-82.2025.5.03.0163

Número do documento: 25071711250182600000131949704



da indenização no valor de R\$30.000,00. Invoca os artigos 2º da Lei 13.146/2015; 28, §1º da LBI; 1ª, §2º da Lei 12.764/2012. Examino. A Lei nº 12.764/2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, estabelece, em seu artigo 1º, § 2º, o seguinte texto: "*§ 2º A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais*". Dessa forma, torna-se plenamente aplicável a esse grupo o arcabouço jurídico protetivo conferido às pessoas com deficiência, especialmente as disposições contidas na Lei nº 13.146 /2015 e demais normas voltadas à promoção da inclusão, acessibilidade e igualdade. Nesse cenário normativo, destaca-se a Lei nº 13.146/2015, que consagra, como princípio basilar, a proibição de qualquer forma de discriminação em razão da deficiência. Em seu artigo 4º, §1º, estabelece que: "*§ 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas*". Para tanto, impõe-se a obrigatoriedade de se promover adaptações razoáveis e medidas de acessibilidade, de forma a eliminar barreiras que possam obstruir a inclusão, a autonomia e a dignidade da pessoa com deficiência. Lado outro, o dano moral decorre de ato (ou omissão) voluntário ou culposos, não abalizado em exercício regular de direito, atentatório aos valores íntimos da personalidade humana, juridicamente protegidos. São bens da vida, aferíveis subjetivamente, exigindo-se da vítima a comprovação inequívoca dos elementos: dano, dolo ou culpa do agente e o nexo causal entre eles (artigo 818, I, da CLT). Neste caso, em que se persegue a reparação do patrimônio pessoal do trabalhador pela reclamada, não basta alegar o dano, pois a comprovação da culpa patronal é elemento essencial para o reconhecimento do ilícito trabalhista, e a consequente imposição da obrigação de indenizar. Dessarte, a indenização só será devida quando houver dano, culpa e nexo de causalidade entre o dano e a conduta antijurídica. Pois bem. A reclamante, contratada pela reclamada como jovem aprendiz, foi diagnosticada como portadora de Transtorno do Espectro Autista (TEA) com base no laudo clínico datado de maio de 2024. Em razão disso, a empresa solicitou que a reclamante passasse por avaliação médica por profissional do próprio corpo clínico da reclamada. Nesse contexto, por meio de comunicação realizada via aplicativo WhatsApp em 11/10/2024 (ID. dc996c7), a médica da empresa requereu a apresentação de relatório detalhado, contendo descrição específica das limitações funcionais da reclamante. Em resposta, no dia 21/10/2024, a reclamante encaminhou o relatório constante no ID. 96632de, abordando a matéria da seguinte forma: "*At ualmente, as principais dificuldades enfrentadas por ----- M. B. são os desafios no ambiente de trabalho, visto que, por apresentar sensibilidades sensoriais aumentadas, significa que pode ser mais sensíveis a estímulos como luzes brilhantes, ruídos ou texturas específicas, aglomeração de pessoas; Dificuldades em lidar com mudanças na rotina, novas tarefas ou situações inesperadas. A falta de flexibilidade e capacidade de adaptação pode ser um obstáculo para lidar com os desafios do ambiente*".

Assinado eletronicamente por: José Nilton Ferreira Pandelot - 12/09/2025 14:16:38 - b162343

<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25071711250182600000131949704>

Número do processo: 0010491-82.2025.5.03.0163

Número do documento: 25071711250182600000131949704



de trabalho. O que acaba provocando sobrecarga de estímulos e o desencadeamento de frequentes crises

ID. b162343 - Pág. 6

emocionais como, por exemplo, QUADRO ANSIOSO DEPRESSIVO (..)". Em atendimento médico realizado em 28/10/2024, com a presença da reclamante, a médica da empresa reiterou a necessidade de um novo relatório, com informações mais precisas e objetivas, para que fosse possível sanar as dificuldades e o correto enquadramento da paciente (parecer médico em ID. 776e95d). Conquanto o único relatório apresentado não tenha descrito a rotina funcional da trabalhadora, tampouco apontado de forma concreta quais adaptações ambientais ou ajustes de atividades seriam necessários para promover a inclusão da autora no ambiente laboral, necessárias à individualização de suas características, a documentação médica apresentada era suficiente para o imprescindível enquadramento da trabalhadora aprendiz como pessoa com deficiência na acepção legal, o que lhe foi negado. Em defesa (id a0e870f), a própria ré confessa a negativa ao minimizar o evento por meio da frase "*adiamento momentâneo do enquadramento*", o que, na verdade, se tornou permanente, pois sua inércia teve início em maio de 2024, quando toma ciência do diagnóstico, e assim prosseguiu até o pedido de demissão em 07/01/2025. Além da Lei 13.146/2015, que institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência, a Lei 12.764/2012, chamada Lei Berenice Piana, estabeleceu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA), considerando-a pessoa com deficiência para todos os efeitos legais. Assim, diante da apresentação dos atestados e relatórios médicos válidos, a reclamada deveria ter efetuado o imediato enquadramento da reclamante como pessoa com deficiência, pois diagnosticada com TEA, sem impor condições para isso, ainda que sob pretexto de detalhamento e especificação para as futuras adaptações do ambiente de trabalho. As fases são distintas. A sobreposição das fases reproduz, sim, comportamento capacitista discriminatório, que se caracteriza pela exigência de demonstração visível da deficiência. Não se olvide que pessoas com TEA possuem habilidades e talentos, notadamente aquelas classificadas no nível 1 da referida síndrome, que buscam inserção social simulando comportamentos neurotípicos, através da estratégia denominada mascaramento, também chamada de compensação, através da qual podem forçar ou fingir contato visual durante conversas; imitar sorrisos e outras expressões faciais; imitar gestos; esconder ou minimizar interesses pessoais; desenvolver um repertório de conversas (script), ensaiando respostas, entre outros meios de imitação de comportamento neurotípico, com o propósito de evitar o estigma, promover a aceitação social. Ainda que se apresente como uma forma de enfrentamento das dificuldades de relacionamento, o mascaramento gera um desgaste emocional significativo, que pode levar a pessoa à exaustão, ansiedade, depressão e dificuldade de obter apoio necessário. A complexidade do TEA, portanto, arrima-se na grande variabilidade individual de suas características, um amplo espectro de experiências e necessidades de suporte, razão pela qual, no contexto

Assinado eletronicamente por: José Nilton Ferreira Pandelot - 12/09/2025 14:16:38 - b162343

<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25071711250182600000131949704>

Número do processo: 0010491-82.2025.5.03.0163

Número do documento: 25071711250182600000131949704



do direito ao enquadramento como PCD, a providência não poderia ser adiada indefinidamente, sequer para um momento posterior à definição precisa de limitações, o que desvela a ilicitude perpetrada pela reclamada. Veja-se que a reclamante, para atender o requerimento de 11/10/2024 (mensagem de whatsapp de fls. 37), apresentou o Relatório médico de fls. 35/36, datado de 21/10/2024, que se revela mais do que suficiente para que a empresa promovesse seu enquadramento, além de iniciar algumas

ID. b162343 - Pág. 7

adaptações necessárias. Consta do referido Relatório: *"Atualmente, as principais dificuldades enfrentadas por ----- M. B. são os desafios no ambiente de trabalho, visto que, por apresentar sensibilidades sensoriais aumentadas, significa que pode ser mais sensíveis a estímulos como luzes brilhantes, ruídos ou texturas específicas, aglomeração de pessoas; Dificuldades em lidar com mudanças na rotina, novas tarefas ou situações inesperadas. A falta de flexibilidade e capacidade de adaptação pode ser um obstáculo para lidar com os desafios do ambiente de trabalho. O que acaba provocando sobrecarga de estímulos e o desencadeamento de frequentes crises emocionais como, por exemplo, QUADRO ANSIOSO DEPRESSIVO". Embora a reclamante apresente dificuldades inerentes ao TEA, por outro lado, apresenta uma gama de capacidades e talentos que podem ser reconhecidos e aproveitados no contexto profissional. Habilidades Específicas: O critério diagnóstico de "interesses e comportamentos restritos" muitas vezes leva as pessoas com TEA a desenvolverem habilidades acima da média na sua área de interesse, demonstrando um alto nível de foco e dedicação; Atenção aos detalhes: Indivíduos autistas frequentemente têm uma capacidade excepcional de focar em detalhes e realizar tarefas com precisão. Isso pode ser vantajoso em trabalhos que exigem atenção minuciosa e cuidadosa; Diretividade nas relações: Pessoas com TEA costumam ser diretas e claras em suas interações, essa característica pode contribuir para um ambiente de trabalho mais sistemático e controlado; Rotina e consistência: A preferência por rotinas e consistência pode ser um ponto forte em ambientes de trabalho que demandam organização, planejamento e cumprimento de prazos. A capacidade de manter a consistência pode contribuir para a eficiência e produtividade; Valorizar e reconhecer as potencialidades de pessoas autistas no ambiente de trabalho pode contribuir para a promoção da inclusão, diversidade e produtividade nas organizações."* Por fim, o fato objetivo do diagnóstico médico era suficiente para que a reclamada, através do seu departamento médico, submetesse a reclamante às avaliações necessárias e tomasse, de pronto, as medidas que se fizessem necessárias, promovendo, após, as ditas adaptações, na forma do art. 3o., inciso VI, da Lei 13.146/2015. Dessa forma, conforme análise dos autos, verifica-se que a reclamada criou indevido obstáculo ao reconhecimento da condição da reclamante como pessoa com deficiência. A documentação apresentada evidencia que a reclamada procrastinou o enquadramento sob pretexto de aguardar complementação da documentação para implementar as medidas adequadas à

Assinado eletronicamente por: José Nilton Ferreira Pandelot - 12/09/2025 14:16:38 - b162343

<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25071711250182600000131949704>

Número do processo: 0010491-82.2025.5.03.0163

Número do documento: 25071711250182600000131949704



integração da reclamante em seu contexto funcional. Portanto, no caso concreto, afigura-se a prática patronal que viola os direitos da personalidade da reclamante e que ensejou abalo moral indenizável. Assim, presente o nexo causal entre eventual conduta da reclamada e o alegado dano extrapatrimonial, passa-se à fixação do quantum indenizatório. Logo, deverão ser observados os critérios orientativos descritos no art. 223-G, caput e §1º, CLT, dentre os quais, a natureza do bem jurídico tutelado, a intensidade do sofrimento ou humilhação, o grau de dolo ou culpa do ofensor e a duração dos efeitos da ofensa. Deve-se evitar que o valor fixado propicie o enriquecimento sem causa do ofendido, mas também que não seja tão inexpressivo a ponto de nada representar como punição ao ofensor, considerando sua capacidade de pagamento, salientando-se não serem mensuráveis

ID. b162343 - Pág. 8

economicamente aqueles valores intrínsecos atingidos. Considerando tais aspectos, tendo em vista o que restou comprovado nos autos, os precedentes já apreciados por esta d. Turma, fixo o valor da indenização por danos morais em R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), valor que entendo adequado e suficiente para compensar os danos sofridos pela reclamante, encontrando-se em consonância com os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, sem caracterizar o enriquecimento ilícito da parte autora. Ante o exposto dou provimento parcial ao recurso ordinário da reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$15.000,00.

Belo Horizonte, 10 de setembro de 2025.

JOSÉ NILTON FERREIRA PANDELOT

Relator

VOTOS

Assinado eletronicamente por: José Nilton Ferreira Pandelot - 12/09/2025 14:16:38 - b162343

<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25071711250182600000131949704>

Número do processo: 0010491-82.2025.5.03.0163

Número do documento: 25071711250182600000131949704



Assinado eletronicamente por: José Nilton Ferreira Pandelot - 12/09/2025 14:16:38 - b162343

<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25071711250182600000131949704>

Número do processo: 0010491-82.2025.5.03.0163

Número do documento: 25071711250182600000131949704

