



**Poder Judiciário**  
**Justiça do Trabalho**  
**Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**

# **Recurso Ordinário Trabalhista**

## **0010589-06.2025.5.15.0140**

**Relator: CRISTIANE MONTENEGRO RONDELLI**

**Tramitação Preferencial**  
- Pessoa com Deficiência

**Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação: 27/01/2026**

**Valor da causa: R\$ 28.216,00**

**Partes:**

**RECORRENTE:** SEYAN VITOR REGINALDO DE SOUZA

**ADVOGADO:** CLEBER STEVENS GERAGE

**ADVOGADO:** CARMEN FRANCO

**RECORRIDO:** MUNICIPIO DE ATIBAIA

**CUSTOS LEGIS:** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

## ACÓRDÃO

**RECURSO ORDINÁRIO - RITO SUMARÍSSIMO (11886) - PJE**

**PROCESSO Nº: 0010589-06.2025.5.15.0140 - 4ª Câmara**

**RECORRENTE: SEYAN VITOR REGINALDO DE SOUZA**

**RECORRIDO: MUNICÍPIO DE ATIBAIA**

**ORIGEM: VARA DO TRABALHO DE ATIBAIA**

**SENTENCIANTE: CRISTIANE HELENA PONTES**

**RELATORA: CRISTIANE MONTENEGRO RONDELLI**

Dispensado o relatório, nos termos do art. 852-A da CLT.

## VOTO

### I - ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso, pois preenchidos os pressupostos e atendidas as exigências legais.

### PRELIMINAR

### NULIDADE - NEGATIVA DE VIGÊNCIA DE NORMA CONSTITUCIONAL

O reclamante defende a nulidade da sentença por negativa de vigência constitucional. Alega afronta aos arts. 1º, III e IV, 6º, 7º, caput, e 227 da CF/88. Menciona, ainda, a negativa de vigência à Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (Decreto 6.949/2009).



Contudo, o julgador analisou o conjunto probatório e o pedido formulado, e o indeferiu pelos fundamentos expostos, sem negar vigência aos dispositivos mencionados.

Ademais, eventual desacerto da decisão é relativa ao mérito e será com ele analisado.

Assim, rejeito a preliminar.

## II - MÉRITO

### Dados contratuais

A parte reclamante trabalha desde **16/07/2024** para a reclamada na função de assistente administrativo, percebendo remuneração mensal correspondente a R\$ 3.165,33 (CTPS - Id 8d43637).

### 1. REDUÇÃO DA JORNADA SEM REDUÇÃO SALARIAL

O autor pleiteia a redução da jornada sem redução salarial. Alega que documentos médicos atestam a necessidade de acompanhamento intensivo em terapias multidisciplinares. Sustenta que a manutenção da jornada integral impede o exercício do direito fundamental à saúde. Invoca como fundamento a aplicação analógica do art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei 8.112/90. Afirma que negar tal direito viola a ordem constitucional ao relegar a pessoa com deficiência à exclusão social.

A sentença foi proferida nos seguintes termos:

[...]

O arcabouço jurídico pátrio, que inclui a Constituição Federal, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (com status de emenda constitucional), e leis infraconstitucionais como a Lei 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), garante proteção especial às pessoas com deficiência e seus cuidadores, visando à inclusão social e à efetivação de direitos fundamentais.

O Município de Atibaia, após o julgamento do STF, regulamentou a matéria no âmbito local por meio da **Lei Complementar**



**Municipal nº 929/2024** e do Decreto Municipal nº 10.891/2024. Tais normas estabelecem que o horário especial de trabalho será concedido ao servidor com deficiência ou que conviva com pessoas com deficiência, **quando comprovada, por meio de avaliação por Comissão, a real necessidade de afastamento do servidor para seu tratamento** ou acompanhamento de dependente em tratamento específico, realizado durante período incompatível com o seu horário ou jornada de trabalho. O Decreto nº 10.891/2024 especifica que essa real necessidade deve ser comprovada por meio de laudo médico que descreva a deficiência, bem como o tratamento médico e/ou terapêutico necessário.

O autor apresentou documentos (fls. 20 e 24/29) que comprovam seu diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista (TEA), conforme fls. 20 e 24. No entanto, os demais documentos referem-se a comparecimentos a consultas médicas e solicitações de avaliações, mas não incluem um laudo médico detalhado que especifique as terapias e os respectivos horários.

Conforme já salientado na decisão que indeferiu a tutela de urgência, **considerando que é o próprio trabalhador que demanda tratamentos multidisciplinares, como sessões de fonoaudiologia, acompanhamento psicológico, orientação nutricional, além de diversas consultas médicas, a legislação prevê que as ausências ao trabalho para tratamento da própria saúde são consideradas ausências justificadas, garantindo que não haverá descontos salariais, mediante apresentação do atestado correspondente.**

Os documentos médicos juntados não detalham a quantidade de horas dos tratamentos nem os horários de sua realização, o que é essencial para demonstrar a incompatibilidade e, conseqüentemente, a "real necessidade" de redução da jornada nos termos da legislação municipal.

A mera existência da deficiência, embora incontroversa e legalmente reconhecida para todos os efeitos, não garante automaticamente a redução da jornada sem a devida comprovação da incompatibilidade horária exigida pela lei municipal. O Município demonstrou ter uma comissão instituída para avaliar esses pedidos e que solicitou as informações complementares ao reclamante administrativamente, as quais não foram fornecidas de forma satisfatória.

Assim, embora o direito à redução de jornada para servidores com deficiência seja amplamente reconhecido, sua concessão está condicionada ao preenchimento dos requisitos legais específicos, incluindo a comprovação da incompatibilidade entre os horários dos tratamentos e a jornada de trabalho, o que não foi demonstrado nos autos. Além disso, a legislação já prevê a justificação de ausências para tratamento de saúde, garantindo a remuneração, o que poderia ser aplicado caso o reclamante comprovasse tais incompatibilidades de forma pontual.

Acrescente-se, por fim, que não há nos autos relatório médico com recomendações especiais que corroborem a pretensão deduzida.



Portanto, julgo improcedente o pedido. (g.n.).

Analiso.

Ao admitir qualquer empregado, o empregador, seja público ou privado, admite também todas as condições pessoais que lhe são próprias, sobretudo aquelas asseguradas em garantias constitucionais inerentes à dignidade da pessoa humana. Equivale dizer que o empregador admite também o meio social e ambiental no qual o empregado está inserido. Nesse mesmo contexto, possui também o empregador responsabilidade social ao admitir seus empregados, não podendo única e exclusivamente tomar os serviços sem considerar sua precípua função de criar condições ideais para promover a inclusão social de trabalhadores e a construção de uma sociedade mais justa e solidária.

Vale destacar que em 17.12.2022 o E. STF, nos autos do RE 1237867, por unanimidade, apreciando o tema 1.097, conferiu repercussão geral à matéria, e deu provimento ao recurso extraordinário, fixando a seguinte tese: "*Aos servidores públicos estaduais e municipais é aplicado, para todos os efeitos, o art. 98, § 2º e § 3º, da Lei 8.112 /1990, nos termos do voto do Relator*".

A Lei 8.112/90 referida dispõe:

Art. 98. Será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo.

(...)

§ 2º Também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, **quando comprovada a necessidade por junta médica oficial**, independentemente de compensação de horário. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97) (grifamos).

A a Lei 12.764/2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista prevê: "*Art. 1º, §2º - "A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais"*.

No caso concreto, o reclamante juntou à inicial cópia da Carteira de Identificação da pessoa com Transtorno do Espectro Autista (id. 97d937c) e cópias de atestados de comparecimento em consultas médicas e encaminhamento para especialista, todavia, nenhum indica tratamentos necessários e incompatibilidade com a jornada de trabalho (Id 011d5b5).



A parte também apresentou cópia do requerimento administrativo, no qual referiu "*Considerando o tempo da consulta + deslocamentos, e na falta da especificidade de quais documentos seriam os comprobatórios, s.m.j. encaminho os encaminhamentos dos médicos solicitantes, provando assim a necessidade de tratamento*", igualmente sem especificá-los na forma exigida pela Lei Complementar Municipal 929/24 (Id eeceacf).

Inicialmente, entendi acertada a decisão de Origem que indeferiu a pretensão, em razão do descumprimento da legislação municipal.

Contudo, ao servidor com deficiência é assegurado horário especial quando comprovada a necessidade médica, independentemente de compensação ou incompatibilidade de horário, como demonstrou o Ministério Público do Trabalho em seu parecer (Id. 1d251ee), que peço licença para transcrever parcialmente como razões de decidir:

Ao contrário do que concluiu o MM. Juízo, os autos demonstram, de forma robusta, que **o reclamante comprovou sua condição de pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA - nível II) e a necessidade de acompanhamento médico e terapêutico contínuo.**

Já por ocasião do requerimento administrativo (Protocolo 10.630 /2025, formulado em 06/02/2025 junto à Prefeitura de Atibaia), o reclamante acostou laudo médico de especialista e requerimento formal de concessão de horário especial, comprovando sua condição de pessoa autista. Naquela oportunidade, **indicou expressamente a necessidade de acompanhamento multidisciplinar** envolvendo psiquiatria, psicologia, odontologia e fonoaudiologia, além de outras especialidades.

Em resposta ao primeiro despacho da Comissão Especial (Despacho 1, de 10/02/2025), **o próprio servidor esclareceu que o laudo médico já continha as informações necessárias e que, por se tratar de deficiência permanente, o autismo dispensaria a apresentação periódica de documentos adicionais nos termos da legislação municipal.**

Diante da nova exigência formulada no Despacho 3 (06/03/2025), o servidor apresentou, no Despacho 4, lista detalhada de todos os tratamentos realizados: Dermatologista, Psiquiatria, Neurologia, Clínico Geral, Urologista, Fonoaudiologia, Psicologia, Terapia Ocupacional, Nutricionista, Odontologia e, em perspectiva, Fisioterapia. Juntou ainda encaminhamentos médicos comprobatórios e informou que documentos adicionais poderiam ser solicitados diretamente à operadora de saúde.

É relevante consignar que o **autismo é reconhecido como deficiência permanente** pela Lei nº 12.764/2012 (Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do



Espectro Autista), que **estabelece expressamente que a pessoa com TEA é considerada pessoa com deficiência para todos os efeitos legais** (art. 1º, § 2º). A permanência da condição tem implicação direta sobre os requisitos probatórios: não se exige a renovação periódica da comprovação da deficiência em si, e a necessidade de tratamentos contínuos é inerente ao próprio quadro clínico.

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro com status de emenda constitucional (art. 5º, § 3º, da CF/88), por força do Decreto nº 6.949/2009, **impõe aos Estados signatários a obrigação de adotar todas as medidas legislativas, administrativas e de qualquer outra natureza necessárias à realização dos direitos nela reconhecidos** (art. 4º). Estabelece ainda que a recusa à adaptação razoável constitui prática discriminatória em razão de deficiência (art. 2º), sendo dever do Estado garantir às pessoas com deficiência o gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

No plano infraconstitucional, a Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) garante proteção especial às pessoas com deficiência, visando à sua inclusão social e à efetivação de direitos fundamentais, conceituando deficiência como impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial (art. 2º). O art. 1º, § 2º, da Lei nº 12.764/2012, por sua vez, **dispõe que a pessoa com TEA é considerada pessoa com deficiência para todos os efeitos legais.**

O E. Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE 1.237.867 /SP (Tema de Repercussão Geral nº 1.097), **fixou tese vinculante de que "Aos servidores públicos estaduais e municipais é aplicado, para todos os efeitos, o art. 98, § 2º e § 3º, da Lei 8.112 /1990"**. A extensão abrange expressamente os servidores municipais, como é o caso do reclamante.

O mencionado art. 98, § 2º, da Lei nº 8.112/1990 **assegura horário especial ao servidor com deficiência, quando comprovada a necessidade médica, independentemente de compensação de horário. A norma não exige a demonstração de incompatibilidade pontual entre os horários das terapias e a jornada de trabalho como condição para a concessão do benefício - exige apenas a comprovação, por laudo médico, da necessidade do tratamento.**

O requisito adicional imposto pela legislação municipal (Lei Complementar Municipal nº 929/2024 e Decreto Municipal nº 10.891/2024), que exige a demonstração de "incompatibilidade" entre horários de tratamento e jornada de trabalho, não pode suplantam a norma federal, que por força da tese fixada no Tema 1.097 tem aplicação direta e compulsória aos servidores municipais.

Ademais, **a exigência de demonstração de horários específicos de tratamento colide com a própria natureza do**



**TEA como condição permanente que impacta a rotina do servidor de forma contínua - não apenas nos momentos de consulta, mas na totalidade de sua vida cotidiana. A necessidade de redução da jornada justifica-se pela sobrecarga sensorial, cognitiva e funcional imposta pela jornada integral, cujo efeito sobre a pessoa autista vai além da simples incompatibilidade horária com consultas agendadas.**

A jurisprudência trabalhista, em linha com o entendimento do STF, reconhece a aplicação analógica do art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei 8.112/1990 para assegurar a redução de jornada sem redução salarial, afastando o argumento da ausência de previsão normativa local.

Outrossim, o C. TST reconheceu a possibilidade de redução de jornada sem redução salarial para servidores com dependentes acometidos por TEA (Ag-AIRR 0000691-59.2021.5.17.0008, 2ª Turma, Rel. Min. Liana Chaib, j. 29/03/2023). **O mesmo raciocínio aplica-se, com ainda maior força, ao servidor que é ele próprio pessoa com deficiência, pois a necessidade de adaptação razoável recai diretamente sobre a sua própria condição funcional.**

Não procede o argumento da sentença de que a legislação municipal já garantiria a justificção de ausências para tratamento de saúde, de modo que a redução de jornada seria desnecessária. A concessão de horário especial ao servidor com deficiência, nos termos do art. 98, § 2º, da Lei 8.112/1990 c/c Tema 1.097 do STF, é direito autônomo, distinto e mais abrangente do que o abono de faltas justificadas. Implica a readequação permanente e estrutural da jornada, garantindo ao servidor com deficiência condições isonômicas de participação no ambiente de trabalho sem prejuízo de sua remuneração e de seus direitos funcionais - o que não é alcançado pela simples justificção pontual de ausências.

Quanto ao percentual de redução, o reclamante postulou redução de 50% da jornada. Os laudos médicos e o plano de acompanhamento multidisciplinar descritos nos autos - envolvendo psiquiatria, psicologia, terapia ocupacional, fonoaudiologia, neurologia, entre outras especialidades - demonstram a intensidade e a continuidade do tratamento, compatíveis com a pretensão. A fixação do percentual de redução é questão a ser apreciada pelo juízo de mérito à luz do conjunto probatório, **inclusive mediante a produção de prova pericial se necessário**.

[...]

#### 4. CONCLUSÃO

Ante o exposto, manifesta-se o Ministério Público do Trabalho pelo **conhecimento e provimento do recurso ordinário**, para reformar a sentença e julgar procedentes os pedidos formulados na petição inicial, assegurando a redução da jornada de trabalho do reclamante em 50%, sem redução salarial e sem necessidade de compensação como adaptação razoável à sua condição de



pessoa com deficiência; e, por fim, a condenação do Município de Atibaia ao pagamento de indenização por danos morais, nos termos da fundamentação. (grifos originais)

Ante o exposto, dou provimento ao apelo para assegurar ao reclamante redução da jornada de trabalho em 50%, conforme art. 98, §2º, da Lei 8.112/90, sem necessidade de compensação ou redução salarial.

## 2. DANO MORAL

O reclamante busca a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, em valor mínimo de R\$ 10.000,00. Alega que a omissão em apreciar pedido administrativo e a exigência reiterada de documentos configuram violação à dignidade do trabalhador. Menciona o art. 37, § 6º, da CF/88, para sustentar a responsabilidade objetiva do ente público.

O Juízo de primeiro grau assim decidiu:

[...]

A responsabilidade civil do Estado, embora objetiva nos termos do art. 37, §6º da CF, exige a comprovação de um ato ilícito, do dano e do nexo de causalidade. No caso em tela, o Município de Atibaia demonstrou que seguiu os trâmites administrativos para a análise do pedido do reclamante, solicitando a documentação exigida pela legislação específica para a concessão do benefício. A alegada "inércia" ou "demora administrativa" não se configurou como ato ilícito, mas sim como o cumprimento dos ritos exigidos pela lei para a avaliação do pleito.

Desse modo, não vislumbro a existência de dano moral passível de compensação no caso em apreço.

No mais, não há nos autos qualquer elemento a indicar que a reclamada tenha praticado ato ilícito que pudesse ensejar a reparação de danos morais, na forma dos arts. 186 e 927 do CC.

Saliente-se que o dano moral somente se configura quando violados direitos personalíssimos, como a honra, a moral e a imagem (art. 5º, inciso X, da CF), o que não ficou demonstrado no caso dos autos, motivo pelo qual julgo improcedente o pedido de indenização formulado na inicial.

[...]

Quanto à matéria, o Ministério Público do Trabalho apresentou parecer pelo provimento do apelo:



[...]

O Protocolo 10.630/2025 registra que o requerimento administrativo foi formulado em 06/02/2025. A Comissão Especial de Horário Especial, ao longo de sucessivos despachos (Despachos 1, 3, 4 e 5), reiterou por duas vezes a mesma exigência de "documentação comprobatória de quais tratamentos realizados são incompatíveis com seu horário ou jornada de trabalho" - apesar de o reclamante ter respondido de forma fundamentada e apresentado documentos. Ao final, o processo ainda se encontrava "em tramitação interna", sem decisão de mérito, quando da propositura da ação.

A conduta da Administração Municipal configura protelatória e violadora do dever de eficiência (art. 37, caput, CF/88). **O servidor, pessoa com deficiência, viu-se obrigado a realizar tratamento multidisciplinar intensivo enquanto submetido a jornada de trabalho integral, sem que o ente público desse uma resposta definitiva e fundamentada ao seu pedido de adaptação.**

A exigência reiterada de documentos além do que é necessário à comprovação da deficiência e da necessidade de tratamento - **considerando que a condição de autista e a necessidade de acompanhamento multidisciplinar já estavam documentalmente comprovadas** - revela tratamento incompatível com a proteção especial que o ordenamento jurídico confere às pessoas com deficiência.

Analiso.

O dano moral é a ofensa aos direitos da personalidade tais como a honra, a imagem, a dignidade e a sua indenização tem previsão nos arts. 5º, V, X da Constituição da República e 927 do Código Civil. Dessa forma, aquele que extrapola esses limites, no exercício de um direito, também comete ato ilícito, conforme disposto no Código Civil: "*Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes*".

No caso em exame, reputo que o conjunto probatório não demonstra conduta ilícita da empregadora que gere o dever de indenizar.

A cópia do requerimento administrativo demonstra que a Administração respondeu ao pedido solicitando o envio da documentação específica "*comprobatória de quais tratamentos realizados são incompatíveis com seu horário ou jornada de trabalho*", em observância à lei municipal (id eeceacf).



Conquanto o mérito da redução de jornada ora é julgado favoravelmente ao servidor, em juízo, entendo que a conduta da Administração Pública no caso não se configurou discriminatória.

Além disso, a reclamação endereçada à Ouvidoria Geral indica solicitação de "*informações e providências da nobre ouvidoria da análise e resolução do protocolo 10630/2025, que encontra-se parado sem movimentação há 16 dias, sem resolução*" e recebeu resposta dentro de uma semana, não havendo falar em "inércia" (Id f174323).

Assim, mantenho a sentença pelos próprios fundamentos.

### **3. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS**

Ante a parcial procedência da ação, defiro o pedido de honorários sucumbenciais advocatícios em favor do patrono do reclamante, ora arbitrados em 10% sobre o valor atribuído à causa, R\$ 28.216,00, com espeque no art. 791-A da CLT.

### **4. PREQUESTIONAMENTO**

Para viabilizar eventual acesso às vias extraordinária e especial, considera-se prequestionada toda matéria infraconstitucional e constitucional, observado o pacífico entendimento no sentido de que, tratando-se de prequestionamento, é desnecessária a citação numérica dos dispositivos legais, bastando que a questão posta tenha sido decidida.

Neste sentido dispõem as Orientações Jurisprudenciais nº 118 e nº 256 da SDI-I do C. TST.

Nada a esclarecer ou acrescentar.



### III - CONCLUSÃO

Pelo exposto, decido **CONHECER** e **DAR PROVIMENTO PARCIAL** ao recurso ordinário interposto por **SEYAN VITOR REGINALDO DE SOUZA**, para **a)** assegurar ao reclamante redução da jornada de trabalho em 50%, conforme art. 98, §2º, da Lei 8.112/90, sem necessidade de compensação ou redução salarial; **b)** condenar a reclamada ao pagamento de honorários sucumbenciais advocatícios, no importe de 10% sobre o valor da causa, nos termos da fundamentação.

Custas em reversão pela reclamada, isenta (art. 790-A, CLT).

**Em 07/04/2026, a 4ª Câmara (Segunda Turma) do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região julgou o presente processo, conforme disposto na Portaria GP nº 05/2023, deste E. TRT.**

Presidiu o julgamento a Exma. Sra. Desembargadora do Trabalho ELEANORA BORDINI COCA (Regimental)

Tomaram parte no julgamento os Exmos. Srs. Magistrados

Relatora: Juíza do Trabalho CRISTIANE MONTENEGRO RONDELLI

Desembargadora do Trabalho ELEANORA BORDINI COCA

Juiz do Trabalho RONALDO OLIVEIRA SIANDELA

Julgou processos de sua competência, recebidos em substituição à Exma. Sra. Desembargadora Mari Angela Pelegrini, a Exma. Sra. Juíza Cristiane Montenegro Rondelli. Convocado para compor quorum, consoante PROAD nºs 6998/2019 e 20212/2020, o Exmo. Sr. Juiz Ronaldo Oliveira Siandela.

Ministério Público do Trabalho (Ciente)

**ACORDAM os Exmos. Srs. Magistrados, à unanimidade, em julgar o processo nos termos do voto proposto pela Exma. Sra. Relatora.**

**CRISTIANE MONTENEGRO RONDELLI  
RELATORA**

/lfm

