



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

## Recurso de Revista 1002222-58.2023.5.02.0511

Relator: LELIO BENTES CORRÊA

**Tramitação Preferencial**  
- Pessoa com Deficiência

**Processo Judicial Eletrônico**

Data da Autuação: 28/08/2024

Valor da causa: R\$ 53.000,00

**Partes:**

**RECORRENTE:** JANETE DE ARAUJO SILVA

ADVOGADO: NICOLAS BARBOSA VIEIRA MARTINS BASILIO

ADVOGADO: MARCOS AURELIO MARTINS

ADVOGADO: CHRISTIAN MARTINS

ADVOGADO: ACASSIA LUISA MARTINS

**RECORRIDO:** CAIXA ECONOMICA FEDERAL

ADVOGADO: JUSTINIANO DIAS DA SILVA JUNIOR

ADVOGADO: ANA LUISA FERNANDES PEREIRA DE OLIVEIRA

ADVOGADO: OSIVAL DANTAS BARRETO

**CUSTOS LEGIS:** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-AIRR - 1002222-58.2023.5.02.0511

ACÓRDÃO  
3ª Turma  
GMLBC/hmc/L

**AGRAVO DE INSTRUMENTO**

**REDUÇÃO DA JORNADA SEM PREJUÍZO DO SALÁRIO. TRABALHADORA COM ENCARGOS DE FAMÍLIA. FILHO COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA – TEA. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL DA CAUSA RECONHECIDA.** Reconhecida a transcendência social da controvérsia, bem como demonstrada a afronta aos artigos 227, cabeça, da Constituição da República e 7º, item II, da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento a fim de determinar o processamento do Recurso de Revista.

**RECURSO DE REVISTA**

**REDUÇÃO DA JORNADA SEM PREJUÍZO DO SALÁRIO. TRABALHADORA COM ENCARGOS DE FAMÍLIA. FILHO COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA – TEA. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL RECONHECIDA.** 1. Considerando que a proteção à maternidade e à infância constitui direito social assegurado no artigo 6º, cabeça, da Constituição da República, resulta inafastável o reconhecimento da **transcendência** da causa com relação aos reflexos gerais de natureza **social**. 2. Cinge-se a controvérsia a definir se a reclamante tem direito à redução da jornada sem prejuízo do salário, em virtude dos encargos decorrentes do tratamento de saúde de seu filho, criança com Transtorno do Espectro Autista (TEA). 3. Resulta incontroverso nos autos que a trabalhadora cumpre jornada de trabalho de trinta horas, bem como que o médico neurologista responsável pelo acompanhamento da criança lhe prescrevera aproximadamente quarenta horas semanais de tratamento multidisciplinar. Consta do acórdão prolatado pelo Tribunal Regional, ademais, que a reclamante trouxe aos autos “*relatório de avaliação multidisciplinar com plano de ensino individualizado (PEI), conforme ID 960893b, no qual consta que o menor possui necessidade de intervenção terapêutica nas áreas de psicologia, com especialidade em ABA naturalística, fonoaudiologia, terapia ocupacional, fisioterapia e nutrição, haja vista a verificação de inúmeros atrasos no neurodesenvolvimento*” (p. 2.052). 4. Hipótese de aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, do Conselho Nacional de Justiça, cuja obrigatoriedade foi estabelecida por meio da Resolução CNJ n.º 492/2022. Para além da dimensão trabalhista de proteção ao exercício da maternidade como uma manifestação da personalidade, dos projetos de vida e da vida de relações da trabalhadora, que impõe o julgamento com lentes de gênero, imperioso



Assinado eletronicamente por: LELIO BENTES CORRÊA - 16/05/2025 19:36:31 - 25ee55e

<https://pje.tst.jus.br/tst/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25040316322707600000080883469>

Número do processo: 1002222-58.2023.5.02.0511

ID. 25ee55e - Pág. 1

Número do documento: 25040316322707600000080883469

proceder ao exame do caso concreto com perspectiva também dos direitos da infância e da pessoa com deficiência. **5.** Com efeito, o caso concreto diz respeito ao equilíbrio entre o trabalho produtivo e o trabalho reprodutivo, um dos maiores desafios à garantia de uma vida digna e à tutela do bem-estar físico e psicossocial de mulheres inseridas no mercado de trabalho. O fato de que os cuidados com os filhos recaem preponderantemente sobre as mulheres configura fato notório, independente da produção de provas, nos termos do artigo 374, I, do Código de Processo Civil de 2015, não havendo falar em necessidade de a reclamante comprovar sua condição de cuidadora principal do próprio filho. **6.** O Direito Internacional reconhece a centralidade da proteção à maternidade e à infância para a concretização dos direitos humanos. Nesse sentido, a Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas, de 1948 (artigo 25, item 2) e o Anexo à Constituição da Organização Internacional do Trabalho – Declaração de Filadélfia, de 1944 (item 3, alínea h). **7.** Especificamente no que tange à proteção da criança com deficiência, a Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (2006), incorporada ao ordenamento jurídico com status de emenda constitucional, estabelece que, “[e] m todas as ações relativas às crianças com deficiência, o superior interesse da criança receberá consideração primordial” (artigo 7º, item 2). No mesmo sentido, o artigo 227, cabeça, da Constituição da República, que impõe à família, à sociedade e ao Estado o dever de tutela integral e absolutamente prioritária do interesse da criança, do adolescente e do jovem. Trata-se, portanto, de compromisso constitucional e internacionalmente assumido com vista à realização do melhor interesse da criança com deficiência. **8.** A Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência impõe aos Estados Partes a adoção das medidas necessárias para assegurar à criança com deficiência o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, em igualdade de oportunidades com as demais crianças (artigo 7º, item 1), inclusive o recebimento de atendimento adequado à sua deficiência e idade (artigo 7º, item 3). A Lei n.º 12.764/2012 (Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista) reconhece, a seu turno, o direito de acesso a serviços de saúde com vista à atenção integral às suas necessidades, incluindo, entre outras medidas, o diagnóstico precoce e o atendimento multiprofissional (artigos 2º, inciso III, e 3º, III, alíneas a e b). **9.** Verifica-se, portanto, que o ordenamento jurídico contempla amplo arcabouço normativo no que se refere à tutela do direito fundamental de acesso ao adequado tratamento para crianças com Transtorno do Espectro Autista. Não basta, no entanto, que a criança tenha tais direitos formalmente reconhecidos. É preciso, nos termos do disposto no artigo 227, cabeça, da Constituição da República, que família, Estado e sociedade assegurem a sua efetividade, com prioridade absoluta. Imperioso, daí, o cumprimento do dever comum de proporcionar à criança com TEA condições efetivas de materialização desses direitos. Em



outras palavras, a criança com Transtorno do Espectro Autista deve ter garantido o acesso à gama de tratamentos prescritos pela equipe multidisciplinar que acompanha o seu desenvolvimento, a fim de que lhe seja possível uma vida digna, com bem-estar físico e psicossocial e pleno desenvolvimento. Para tanto, é indispensável a presença – física e afetiva – da cuidadora. **10.** Nesse cenário, a conclusão a que chegou o Tribunal Regional do Trabalho, no sentido da possibilidade de a mãe-trabalhadora acumular 6 horas diárias da jornada de trabalho remunerado junto à reclamada com as 40 horas semanais das demandas decorrentes da condição de seu filho resulta em um total de 14 horas diárias de trabalho remunerado e de trabalho de cuidado não remunerado, se considerados apenas os dias úteis da semana. Restariam, assim, à reclamante, na melhor das hipóteses, 10 horas diárias para repouso, alimentação, higiene pessoal e locomoção, além das atividades de trabalho doméstico não remunerado, indispensável à reprodução social, em especial quando há pessoas na fase da primeira infância e/ou com deficiência na estrutura familiar. Observe-se que nem sequer se computou, nesse cálculo, o tempo necessário ao efetivo gozo de direitos sociais básicos como saúde, lazer, esporte e cultura. **11.** A partir de uma perspectiva interseccional, a manutenção da jornada de trabalho de 30 horas semanais, ou 6 horas diárias, afetará, invariavelmente, o tratamento necessário à garantia de uma vida digna à criança, bem como o seu direito à convivência familiar e comunitária, preconizado pelo artigo 19 do Estatuto da Criança e do Adolescente. A manutenção do entendimento sufragado por meio do acórdão prolatado pelo Tribunal Regional resultaria em evidente obstáculo ao “*desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade*”, tutelado por meio do artigo 3º, parágrafo único, do Estatuto da Criança e do Adolescente. Ademais, o acúmulo de 70 horas semanais de trabalho remunerado e não remunerado consubstancia potencial fator de adoecimento psicossocial da trabalhadora e, conseqüentemente, potencial ameaça ao bem-estar da criança com deficiência sob seus cuidados. **12.** A inexistência de dispositivo específico na legislação trabalhista brasileira a respeito da redução de jornada para trabalhadora com encargo de cuidado de criança com deficiência não obsta, por si só, a aplicação imediata das normas de direitos fundamentais e direitos humanos que disciplinam o direito de acesso ao tratamento adequado, o dever de tutela do interesse da criança, com prioridade absoluta, por parte da família, da sociedade e do Estado, à luz da dignidade da pessoa humana e da função social da propriedade privada. Diante da lacuna normativa no âmbito interno, no que tange à possibilidade de redução de jornada para a trabalhadora contratada sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho e responsável pelo cuidado de criança com deficiência, impõe-se o julgamento nos termos do artigo 8º da CLT, que, na falta de disposições legais ou contratuais, autoriza o julgador a valer-se da jurisprudência, da analogia, da equidade, dos princípios e normas gerais de direito, dos usos e costumes e do direito comparado. Nesse sentido, no que tange ao



direito comparado, tem-se que a Diretiva n.º 1.158/2019 do Conselho da União Europeia, sobre o equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal para pais, mães e cuidadores, estabelece que disposições flexíveis de trabalho devem ser adaptadas às necessidades específicas, como as de pais e mães de crianças com deficiência ou doença prolongada (item 37). A Convenção n.º 156 da OIT, a seu turno, embora ainda não ratificada pelo Brasil, o foi por todos os demais países integrantes do Mercosul, incorporando-se, portanto, aos seus ordenamentos jurídicos internos. A Recomendação n.º 165 da OIT, que desenvolve as normas da mencionada Convenção, servindo de orientação geral para a implementação de políticas nacionais, determina a adoção de “*todas as medidas compatíveis com as condições e as possibilidades nacionais e com os legítimos interesses de outros trabalhadores, para assegurar que as condições de emprego permitam a trabalhadores com encargos de família conciliar seu emprego e esses encargos*”. **13.** Ness e sentido, conclui-se que a redução da jornada diária da trabalhadora é medida alinhada às normas de direitos fundamentais relacionadas à proteção da maternidade, à equidade de gênero no mundo do trabalho e à tutela do superior interesse da criança com deficiência. Considerando a lacuna normativa também no que se refere aos parâmetros para redução da jornada, esta Corte superior vem aplicando por analogia a casos semelhantes ao dos autos, nos termos do artigo 8º da CLT, o artigo 98, §§ 2º e 3º, da Lei n.º 8.112/1990. Precedentes. **14.** Diante de requerimento expresso de concessão de tutela de urgência, bem como ante a demonstração da plausibilidade do direito e do perigo na demora, defere-se a antecipação dos efeitos da presente decisão judicial, a fim de determinar a imediata redução da jornada de trabalho da reclamante para quatro horas diárias, totalizando vinte horas semanais, independentemente do seu trânsito em julgado. Com efeito, a necessidade de tratamento e atenção materna da criança diagnosticada com TEA é urgente e imediata, revelando-se plausível o temor do perecimento do direito, caso sua implementação seja postergada. **15. Recurso de Revista conhecido e provido, com manutenção do deferimento da tutela provisória de urgência requerida no apelo para determinar a imediata redução da jornada de trabalho da reclamante para quatro horas diárias, totalizando vinte horas semanais, sob pena de multa diária.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista** nº TST-AIRR - 1002222-58.2023.5.02.0511, em que é AGRAVANTE JANETE DE ARAUJO SILVA e é AGRAVADA CAIXA ECONOMICA FEDERAL.

Trata-se de Agravo de Instrumento interposto pela reclamante, em face da decisão monocrática proferida pelo Juízo de admissibilidade do Tribunal Regional, por meio da qual se denegou seguimento ao seu Recurso de Revista.

Sustenta a reclamante, em síntese, que seu Recurso de Revista merece processamento porque preenchidos os requisitos previstos no artigo 896 da Consolidação das Leis do Trabalho.



Não foram apresentadas contraminuta e contrarrazões.

Opina a d. Procuradoria-Geral do Trabalho pelo prosseguimento do feito.

É o relatório.

## **V O T O**

### **AGRAVO DE INSTRUMENTO**

#### **I - CONHECIMENTO**

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade recursal, **conheço** do Agravo de Instrumento.

#### **II - MÉRITO**

### **REDUÇÃO DA JORNADA SEM PREJUÍZO DO SALÁRIO. TRABALHADORA COM ENCARGOS DE FAMÍLIA. FILHO COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA – TEA. EXAME DA TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA.**

O egrégio Tribunal Regional do Trabalho denegou seguimento ao Recurso de Revista interposto pela reclamante, sob os seguintes fundamentos:

Duração do Trabalho / Alteração da Jornada.

O Regional entendeu que a autora possui jornada de trabalho em regime parcial, que já lhe é benéfica para o fim de acompanhar filho menor em tratamentos terapêuticos.

Nesse contexto, considerando as premissas fático-jurídicas delineadas no v. acórdão, não é possível constatar ofensa à disposição de lei federal ou afronta direta e literal à Lei Maior, capaz de viabilizar o reexame pretendido, nos termos do art. 896, "c", da CLT.

Inservíveis os arestos transcritos com vistas provenientes de Turmas do Tribunal Superior do Trabalho, porquanto não se afinam à literalidade do disposto na alínea "a" do artigo 896 da CLT.

Inespecíficos os demais arestos colacionados com vistas a corroborar o dissídio de teses, pois não há correlação entre os casos julgados nos acórdãos paradigmas e a presente demanda. Registre-se que, nos termos da Súmula 296, I, do TST, a divergência jurisprudencial deve revelar a existência de teses diversas na interpretação do mesmo dispositivo legal, embora idênticos os fatos que as ensejaram, o que não se verifica na hipótese vertente.

DENEGO seguimento.

Sustenta a reclamante, em sua minuta de Agravo de Instrumento, que a jornada de trabalho de trinta horas é incompatível com o tratamento multidisciplinar de quarenta horas semanais prescrito pela equipe médica a seu **filho de seis anos**, diagnosticado com Transtorno do Espectro Autista – TEA. Assevera “*não haver dúvida da necessidade de acompanhamento da criança*”, bem como que “*nã o há razoabilidade em acreditar compatível a jornada de 30 horas semanais com a necessidade de 40 horas semanais de intervenção para garantir o pleno desenvolvimento da criança*”. Impugna o “*fundamento do v. acórdão de que não haveria menção de que a reclamante seria a única responsável pelo cuidado da criança*”, por entender que “*Esse requisito legal inexistente, e, além do mais, não faria o menor sentido*”, bem como que “*é ainda a regra geral da sociedade que os maiores cuidados com a criança recaem sobre a mãe*”. Esgrime com afronta aos artigos 227 da Constituição da República e 7º da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada por meio do Decreto n.º 6.949/2009, 3º da Lei n.º 12.764/2021 e 98, §§ 2º e 3º, da Lei n.º 8.112/90.

Ao exame.

O Tribunal Regional manteve o indeferimento do pedido de redução de jornada formulado pela reclamante, sob os seguintes fundamentos (os grifos foram acrescidos):

#### **REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO. TRABALHADORA MÃE DE FILHO COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA**

Recorre a reclamante contra a r. sentença que julgou improcedente o seu pedido de redução da sua jornada de trabalho em razão de se tratar de mãe de criança diagnosticada com o transtorno do espectro autista (TEA), a fim de acompanhá-lo em diversos tratamentos.

Sem razão.



O MM. Juízo, em sua r, sentença, decidiu que, embora não se negue que a autora faz jus a jornada especial de trabalho para acompanhar seu filho nos tratamentos que se ele precisa em razão do seu diagnóstico de transtorno do espectro autista, considerando-se que se trata de trabalhadora que já trabalha em regime de tempo parcial (jornada diária de 6 horas), já é beneficiada por tal quantidade de horas de trabalho, a qual considerou razoável para atendimento das necessidades terapêuticas do seu filho autista.

Pois bem.

Da análise dos autos, verifica-se que a reclamante é trabalhadora bancária desde 12/09/2015, atualmente ocupando a função de caixa, cuja jornada, nos termos do caput do art. 224 da CLT, é de 6 horas diárias, cumpridas, no caso da autora, das 11:00 às 17:00.

Também dos autos se extrai que **a reclamante é mãe do menor, A.A.B, atualmente com 6 anos de idade, e que foi diagnosticado com o transtorno do espectro autista (TEA)**, cujo CID é 10-F84.0, conforme laudo médico juntado sob o ID 882ea63. No referido laudo, emitido por neurologista infantil, recomendou-se 5 sessões semanais de fonoaudiologia, 5 sessões semanais de terapia ocupacional e 30 horas semanais de terapia psicologia, chegando-se a aproximadamente **40 horas semanais de intervenção**. Foi apresentado também relatório de avaliação multidisciplinar com plano de ensino individualizado (PEI), conforme ID 960893b, no qual consta que o menor possui necessidade de intervenção terapêutica nas áreas de psicologia, com especialidade em ABA naturalística, fonoaudiologia, terapia ocupacional, fisioterapia e nutrição, haja vista a verificação de **inúmeros atrasos no neurodesenvolvimento**.

Como é sabido, o transtorno do espectro autista é um transtorno do neurodesenvolvimento de caráter permanente e que, segundo dados mais recentes do CDC (Centers for Disease Control and Prevention, agência do Departamento de Saúde e Serviços Humanos dos Estados Unidos, sediada na Geórgia), atinge 1 a cada 36 crianças com até 8 anos de idade no ano de 2020 nos Estados Unidos. As práticas baseadas em evidências científicas exigem tratamento multidisciplinar com muitas horas semanais de terapias, a fim de possibilitar que essa população consiga melhoras na sua qualidade de vida.

Desde dezembro de 2012, a Lei 12.764/2011, denominada Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista ou Lei Berenice Piana, a pessoa autista passou a ser considerada, para todos os efeitos legais, pessoa com deficiência, nos termos do § 2º do seu art. 1º:

§ 2º A pessoa com transtorno do espectro autista **é considerada pessoa com deficiência**, para todos os efeitos legais.

A mencionada lei ainda estabelece, no seu art.3º:

Art. 3º São direitos da pessoa com transtorno do espectro autista:

I - a vida digna, a integridade física e moral, o livre desenvolvimento da personalidade, a segurança e o lazer;

II - a proteção contra qualquer forma de abuso e exploração;

III - o acesso a ações e serviços de saúde, com vistas à atenção integral às suas necessidades de saúde, incluindo:

- a) o diagnóstico precoce, ainda que não definitivo;
- b) o atendimento multiprofissional;
- c) a nutrição adequada e a terapia nutricional;
- d) os medicamentos;
- e) informações que auxiliem no diagnóstico e no tratamento;

IV - o acesso:

- a) à educação e ao ensino profissionalizante;
- b) à moradia, inclusive à residência protegida;
- c) ao mercado de trabalho;
- d) à previdência social e à assistência social.

Não zelar pela garantia de acesso ao tratamento também viola o que dispõe o art. 227 da CRFB:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, **com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde**, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de **colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão**.

Destaque-se que a Convenção de Nova York, promulgada pelo Decreto 6.949/2009 e que, portanto, possui status constitucional em razão do disposto no § 3º do art. 5º da CRFB, dispõe, dentre seus princípios norteadores, o respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência, bem como, em seu art. 7, item 2, dispõe o seguinte:

Artigo 7

Crianças com deficiência

1. Os Estados Partes tomarão todas as medidas necessárias para assegurar às crianças com deficiência o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, em igualdade de oportunidades com as demais crianças.

2. Em todas as ações relativas às crianças com deficiência, o superior interesse da criança receberá consideração primordial.

3. Os Estados Partes assegurarão que as crianças com deficiência tenham o direito de expressar livremente sua opinião sobre todos os assuntos que lhes disserem respeito, tenham a sua opinião devidamente valorizada de acordo com sua idade e maturidade, em igualdade de



oportunidades com as demais crianças, e recebam atendimento adequado à sua deficiência e idade, para que possam exercer tal direito.

Não bastasse, a Lei 13.146/2015, a Lei Brasileira de Inclusão, preleciona o seguinte em seu art. 1º:

Art. 1º É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Por fim, convém transcrever o que disciplina o parágrafo único d ao art. 70-A da Lei 8.069/1990, Estatuto da Criança e do Adolescente:

Parágrafo único. As famílias com crianças e adolescentes com deficiência terão prioridade de atendimento nas ações e políticas públicas de prevenção e proteção.

Entretanto, entendo que, **em se tratando de empregada regida pela CLT, não há possibilidade de aplicação do disposto no art. 98 da Lei 8.112/90, eis que destinada exclusivamente aos servidores públicos federais:**

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.

§ 3º As disposições constantes do § 2º são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência

Destaque-se que a decisão do C. STF no julgamento do Recurso Extraordinário 1237867, leading case que originou o Tema 1.097, com repercussão geral, tem aplicação restrita aos funcionários públicos estaduais e municipais, conforme se observa da tese fixada e abaixo transcrita:

"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."

Ademais, como bem decidido na Origem, **a autora é trabalhadora que possui jornada de trabalho em regime parcial e que, portanto, já lhe é benéfica para o fim de acompanhar seu filho menor nos tratamentos terapêuticos e sequer há alegação nos autos de que seria a única responsável pelo cuidado da criança.**

Por fim, pondero que sequer caberia aplicação do disposto no art. 75-F da CLT, uma vez que o legislador limitou o benefício, que sequer é de redução de jornada, aos pais e mães de crianças de até 4 anos de idade, o que não é o caso do filho da autora.

Destarte, desprovejo.

Cinge-se a controvérsia a definir se a reclamante tem direito à redução da jornada em virtude dos encargos decorrentes do tratamento de saúde de seu filho, criança com Transtorno do Espectro Autista (TEA).

Constatando-se que o Recurso de Revista atende aos demais requisitos processuais de admissibilidade, passa-se ao exame do apelo sob o prisma do pressuposto de transcendência da causa, previsto no artigo 896-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

Resulta incontroverso nos autos que a trabalhadora cumpre jornada de trabalho de trinta horas, bem assim que o médico neurologista responsável pelo acompanhamento de seu filho prescrevera à criança aproximadamente quarenta horas semanais de tratamento multidisciplinar, incluindo: cinco sessões semanais de fonoaudiologia, cinco sessões semanais de terapia ocupacional e trinta horas semanais de terapia psicológica.

Consta do acórdão prolatado pelo Tribunal Regional, ademais, que a reclamante trouxe aos autos “*relatório de avaliação multidisciplinar com plano de ensino individualizado (PEI), conforme ID 960893b, no qual consta que o menor possui necessidade de intervenção terapêutica nas áreas de psicologia, com especialidade em ABA naturalística, fonoaudiologia, terapia ocupacional, fisioterapia e nutrição, haja vista a verificação de inúmeros atrasos no neurodesenvolvimento*” (p. 2.052).

O Tribunal Regional do Trabalho negou provimento ao Recurso Ordinário interposto pela reclamante, salientando que, “*em se tratando de empregada regida pela CLT, não há possibilidade de aplicação do disposto no art. 98 da Lei 8.112/90, eis que destinada exclusivamente aos servidores públicos federais*”. A Corte de origem consignou, ademais, que “*a autora é trabalhadora que*



possui jornada de trabalho em regime parcial e que, portanto, já lhe é benéfica para o fim de acompanhar seu filho menor nos tratamentos terapêuticos”, ressaltando que “sequer há alegação nos autos de que seria a única responsável pelo cuidado da criança”.

Cumpre esclarecer, inicialmente, que a presente lide será equacionada mediante a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, do Conselho Nacional de Justiça, cuja obrigatoriedade foi estabelecida por meio da Resolução CNJ n.º 492/2022, bem como à luz dos Protocolos para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho, especificamente o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva e o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva da Infância e Adolescência.

O caso concreto diz respeito ao equilíbrio entre o trabalho produtivo e o trabalho reprodutivo, um dos maiores desafios à garantia de uma vida digna e à tutela do bem-estar físico e psicossocial de mulheres inseridas no mercado de trabalho.

A divisão sexual do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, somada à desigualdade no acesso e permanência em postos de trabalho para homens e mulheres, consubstanciam importantes óbices à concretização da equidade de gênero no mundo do trabalho. Ignorar tal fato importaria na perpetuação de desigualdades de gênero estruturais à sociedade brasileira, militando contra o ideal de uma ciência jurídica equânime.

Consideradas tais premissas, não há cogitar, no caso dos autos, a ausência de provas quanto ao fato de que a reclamante é a única cuidadora do filho.

Embora o artigo 21 da Lei n.º 13.146/2015 (Estatuto da Criança e do Adolescente) estabeleça que *“o pátrio poder familiar será exercido, em igualdade de condições, pelo pai e pela mãe”*, é indiscutível que, na sociedade brasileira, o trabalho de cuidado não remunerado recai sobre as mulheres.

Para além da farta produção científica acerca do tema, cumpre salientar que o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, em seu relatório *“Gênero é o que importa”*, concluiu que (os grifos foram acrescidos):

os efeitos gerados nas jornadas reprodutivas pelas diferentes posições de um indivíduo ao longo do curso da sua vida e pela composição da família possuem um claro viés de gênero, **sendo muito mais expressivos para as mulheres que para os homens**. Assim, se a presença de filhos amplia o tempo gasto em trabalho doméstico e de cuidados não pago (e esse tempo é reduzido à medida que a idade dos filhos aumenta), **esse aumento das jornadas se dá em magnitudes diferentes, sendo o dobro para as mulheres em comparação à variação verificada para os homens**.

A pesquisa esclarece, ainda, que (os grifos foram acrescidos):

No final, os resultados são claros: gênero é o que importa. Em todos os modelos e com todas as especificações, gênero tem, de longe, o efeito mais forte entre todas as variáveis consideradas. Mesmo controlando diversas outras características, **o simples fato de ser mulher leva a um aumento de onze horas por semana no trabalho doméstico e de cuidados não remunerado**. Quando as variáveis de controle são estabelecidas, a composição familiar, a ocupação, a educação ou o poder de barganha importam menos como fatores determinantes que as normas de gênero. **Os homens são muito menos afetados por qualquer característica pessoal que as mulheres. Os valores tradicionais de gênero são, portanto, o fator mais importante para determinar o tempo alocado em trabalho reprodutivo**.

Ainda segundo o IPEA, os encargos de família recaem sobre a mulher mesmo quando ela desempenha o papel de responsável pela provisão da renda familiar. Verificou-se, ademais, que mulheres ocupadas despendem mais tempo com trabalho doméstico e de cuidado não remunerado do que homens desocupados.



Considerando tais premissas, conclui-se que o fato de que os cuidados com os filhos recaem sobre as mulheres configura fato notório, independente da produção de provas, nos termos do artigo 374, I, do Código de Processo Civil de 2015.

A propósito, tem-se que, desde 1948, a comunidade internacional reconhece a centralidade da maternidade e da infância para a concretização dos direitos humanos. Nesse sentido, a Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas estabelece, em seu artigo 25.2, que “*A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças, nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozarão da mesma proteção social*”.

Ademais, para além da dimensão trabalhista de proteção ao exercício da maternidade como uma manifestação da personalidade, dos projetos de vida e da vida de relações da trabalhadora, que impõe o julgamento com lentes de gênero, **imperioso proceder ao exame do caso concreto com perspectiva também dos direitos da infância e da pessoa com deficiência.**

Convém ressaltar que o Brasil promulgou, por meio do Decreto n.º 6.949/2009, a Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (2006), incorporada ao ordenamento jurídico nos termos do artigo 5º, § 3º, da Constituição da República. Nesse contexto, observado o quórum especial de três quintos em ambas as Casas do Congresso Nacional, em dois turnos de votação, a norma internacional adquiriu status de **emenda constitucional**.

No que tange especificamente à proteção da criança com deficiência, a Convenção estabelece, em seu artigo 7º, item 2, que “[e]m todas as ações relativas às crianças com deficiência, o superior interesse da criança receberá consideração primordial.”

Soma-se a tal preceito – repita-se, uma norma de status constitucional – o disposto no artigo 227, cabeça, da Constituição da República, que impõe à família, à sociedade e ao Estado o dever de tutela integral e absolutamente prioritária do interesse da criança, do adolescente e do jovem.

A presente controvérsia repousa, portanto, na interpretação de **comando constitucional, visando à realização do melhor interesse da criança com deficiência.**

A propósito, a Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência impõe aos Estados Partes a adoção das **medidas** necessárias para assegurar à criança com deficiência o **pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, em igualdade de oportunidades com as demais crianças (artigo 7º, item 1)**, inclusive o recebimento de **atendimento adequado à sua deficiência e idade (artigo 7º, item 3).**

No que tange ao acesso à rede de atendimento adequada, a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, instituída por meio da Lei 12.764/2012, estabelece, como uma de suas diretrizes (artigo 2º, inciso III), “*a **atenção integral** às necessidades de saúde da pessoa com transtorno do espectro autista, objetivando o diagnóstico precoce, o **atendimento o multiprofissional** e o acesso a medicamentos e nutrientes*”.

Estabelece, ainda, a aludida Lei, como direitos da pessoa com Transtorno do Espectro Autista, entre outros (artigo 3º): “*a vida digna, a integridade física e moral, o livre desenvolvimento da personalidade, a segurança e o lazer*” (inciso I), bem como “*o **acesso a ações e serviços de saúde, com vistas à atenção integral às suas necessidades de saúde***” (inciso III), o que inclui, entre outras medidas, “*o diagnóstico precoce, ainda que não definitivo*” (alínea a) e “*o **atendimento o multiprofissional***” (alínea b).



Verifica-se, portanto, que o ordenamento jurídico consagra amplo arcabouço normativo no que se refere à tutela do direito fundamental de acesso ao adequado tratamento para crianças com Transtorno do Espectro Autista.

Não basta, no entanto, que a criança tenha tais direitos formalmente reconhecidos. É preciso, nos termos do disposto no artigo 227, cabeça, da Constituição da República, que família, Estado e sociedade assegurem a sua efetividade, com **prioridade absoluta**. Imperioso, daí, o cumprimento do dever comum de proporcionar à criança com TEA condições efetivas de materialização desses direitos.

Em outras palavras, a criança com Transtorno do Espectro Autista deve ter garantido o acesso à gama de tratamentos prescritos pela equipe multidisciplinar que acompanha o seu desenvolvimento, a fim de que lhe seja possível uma vida digna, com bem-estar físico e psicossocial e pleno desenvolvimento. Para tanto, é indispensável a presença – física e afetiva – da cuidadora.

Nesse cenário, a conclusão a que chegou o Tribunal Regional do Trabalho, no sentido da possibilidade de a mãe-trabalhadora acumular 6 horas diárias da jornada de trabalho remunerado junto à reclamada com as 40 horas semanais das demandas decorrentes da condição de seu filho resulta em um total de 14 horas diárias de trabalho remunerado e de trabalho de cuidado não remunerado, se considerados apenas os dias úteis da semana.

Restariam, assim, à reclamante, na melhor das hipóteses, 10 horas diárias para repouso, alimentação, higiene pessoal e locomoção, além das atividades de trabalho doméstico não remunerado, indispensável à reprodução social, em especial quando há pessoas na fase da primeira infância e/ou com deficiência na estrutura familiar. Observe-se que nem sequer se computou, nesse cálculo, o tempo necessário ao efetivo gozo de direitos sociais básicos como saúde, lazer, esporte e cultura.

A partir de uma perspectiva interseccional, portanto, a manutenção da jornada de trabalho de 30 horas semanais, ou 6 horas diárias, afetará, invariavelmente, o tratamento necessário à garantia de uma vida digna à criança, bem como o seu direito à convivência familiar e comunitária, preconizado pelo artigo 19 do Estatuto da Criança e do Adolescente.

Não há dúvida de que a manutenção do entendimento sufragado por meio do acórdão prolatado pelo Tribunal Regional resultaria em evidente obstáculo ao “*desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade*”, tutelado por meio do artigo 3º, parágrafo único, do Estatuto da Criança e do Adolescente.

Ademais, o acúmulo de 70 horas semanais de trabalho remunerado e não remunerado consubstancia potencial fator de adoecimento psicossocial da trabalhadora e, conseqüentemente, potencial ameaça ao bem-estar da criança com deficiência sob seus cuidados.

Inafastável, nesse contexto, o reconhecimento da **transcendência social** da causa.

A inexistência de dispositivo específico na legislação trabalhista brasileira a respeito da redução de jornada para trabalhadora com encargo de cuidado de criança com deficiência não obsta, por si só, a aplicação imediata das normas de direitos fundamentais e direitos humanos que disciplinam o direito de acesso ao tratamento adequado, o dever de tutela do interesse da criança por parte da família, da sociedade e do Estado, à luz da dignidade da pessoa humana e da função social da propriedade privada.



Nesse sentido, a Convenção da Organização das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança (1989), promulgada no Brasil por meio do Decreto n.º 99.710/1990, estabelece que (os grifos foram acrescentados):

Artigo 24

1 Os Estados Partes reconhecem o direito da criança de gozar do melhor padrão possível de saúde e dos serviços destinados ao tratamento das doenças e à recuperação da saúde. Os Estados Partes devem envidar esforços para assegurar que nenhuma criança seja privada de seu direito de usufruir desses serviços de cuidados de saúde.

A Convenção prevê, ainda, que cabe aos Estados Partes “*garantir a plena aplicação desse direito*”, assim como “*adotar as medidas apropriadas para (...) assegurar a prestação de assistência médica e cuidados de saúde necessários para todas as crianças*” (artigo 24, item 2), incumbindo aos pais, a seu turno, “*a responsabilidade primordial de propiciar, de acordo com as possibilidades e os recursos financeiros, as condições de vida necessárias ao desenvolvimento da criança*” (artigo 27, item 2).

Convém ressaltar que, consoante entendimento sedimentado pelo Supremo Tribunal Federal, por ocasião do julgamento do Recurso Extraordinário n.º 466.343/SP, os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil sob o rito ordinário do processo legislativo incorporam-se ao ordenamento jurídico com status normativo **supralegal**, permanecendo em nível hierárquico inferior à Constituição, porém superior às demais leis.

Nesse sentido, o Conselho Nacional de Justiça, por meio da Recomendação n.º 123/2022, recomenda a magistradas e magistrados:

a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil e a utilização da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), bem como a necessidade de controle de convencionalidade das leis internas.

Ademais, a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, promulgada por meio do Decreto n.º 7.030/2009, determina, em seu artigo 27, que uma parte não pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado.

Resulta daí a vinculação inequívoca do Direito do Trabalho brasileiro às normas internacionais de direitos humanos que o Brasil tenha ratificado – entre eles, a Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência e a Convenção da Organização das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança.

Especificamente no que se refere ao mundo do trabalho, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, da qual o Brasil é membro desde a sua criação, em 1919, consagra em sua Constituição, como objetivo institucional, “*a obrigação de auxiliar as Nações do Mundo na execução de programas que visem: (...) h) garantir a proteção da infância e da maternidade*” (item 3, alínea **h**). Trata-se de previsão inserida na Constituição da OIT por meio da Declaração de Filadélfia, de 1944, que trata dos “*itens e objetivos da Organização Internacional do Trabalho*” e dos “*princípios que devem inspirar a política dos seus Membros*” (Preâmbulo).

A propósito da proteção à infância e à maternidade, considerando o impacto das responsabilidades familiares na capacidade de trabalho, a Organização Internacional do Trabalho - OIT adotou, em 1981, a Convenção n.º 156, sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Trabalhadores com Encargos de Família, que se aplica “*a homens e mulheres com responsabilidades com relação a seus filhos dependentes, quando estas responsabilidades restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir*”.



A seu turno, a Recomendação n.º 165 da OIT, também de 1981, e que desenvolve as normas da Convenção n.º 156, servindo de orientação geral para a implementação de políticas nacionais, estabelece, em seu artigo 17, que:

deverem ser tomadas todas as medidas compatíveis com as condições e as possibilidades nacionais e com os legítimos interesses de outros trabalhadores, para assegurar que as condições de emprego permitam a trabalhadores com encargos de família conciliar seu emprego e esses encargos.

Convém ressaltar que o Brasil é o **único país do Mercosul** que ainda não ratificou a Convenção n.º 156 da OIT.

Considerando que os países latino-americanos possuem contextos socioeconômicos e históricos muito semelhantes ao brasileiro, inclusive no que tange à conformação das relações de trabalho, bem como diante da lacuna normativa no âmbito interno, no que tange à possibilidade de redução de jornada para a trabalhadora contratada sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho e responsável pelo cuidado de criança com deficiência, a Convenção n.º 156 da OIT exsurge como importante fonte supletiva, nos termos do artigo 8º da CLT, que estabelece:

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Ainda a propósito do tratamento dispensado ao tema no direito comparado, convém salientar que o Conselho da União Europeia, principal instância de decisão daquele bloco econômico e político, adotou, em 20 de junho de 2019, a Diretiva n.º 1.158 sobre o equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal para pais, mães e cuidadores.

Trata-se de ato legislativo vinculante, que estabelece padrões mínimos de proteção, a serem desenvolvidos pela legislação de cada Estado-Membro e que, em seu item 37, estabelece que disposições flexíveis de trabalho devem ser adaptadas às necessidades específicas, como as de pais e mães solo, adotivos ou com deficiência, bem como **pais e mães de crianças com deficiência ou doença prolongada**, ou em circunstâncias específicas, como as relacionadas a nascimentos múltiplos e prematuros.

Ademais, no ano de 2023, a Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT publicou o Estudo Geral “*Alcançando Equidade de Gênero no Trabalho*” (tradução livre).

Com relação à redução das horas diárias de trabalho, a Comissão ressaltou que a Recomendação n.º 165 não estabelece limite para a redução das horas de trabalho, bem como que, durante os trabalhos preparatórios para adoção da referida norma, foi sugerido o uso do conceito de “horas diárias de trabalho” em vez de “horas normais de trabalho”, uma vez que trabalhadoras e trabalhadores com encargos familiares têm de cumprir suas responsabilidades diariamente e que, portanto, são as horas diárias de trabalho que devem ser reduzidas.

A redução da jornada diária da trabalhadora é, portanto, medida alinhada às normas de direitos humanos relacionadas à proteção da maternidade, à equidade de gênero no mundo do trabalho e à tutela do superior interesse da criança com deficiência.



No que tange ao ônus a ser suportado pela reclamada em decorrência dessa alteração nas condições de trabalho, cumpre ressaltar que a Constituição de 1988 estabelece, como fundamentos da República, entre outros, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (artigo 1º, incisos II a IV).

Nesse sentido, o ordenamento constitucional rechaça a livre iniciativa descompromissada com o desenvolvimento inclusivo, sustentável e sustentado, preconizado, no âmbito internacional, por meio da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas – ONU.

Ademais, em seu artigo 170, a Constituição da República alicerça a ordem econômica na valorização do trabalho humano, a fim de assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios, entre outros: função social da propriedade (inciso III), redução das desigualdades sociais (inciso VII) e busca do pleno emprego (VIII).

A reclamada, como instituição financeira sob a forma de empresa pública federal, investe-se em duplo papel social no protagonismo da tutela integral e prioritária da criança com deficiência: é, simultaneamente, Estado, enquanto empresa pública federal, e sociedade, no âmbito de suas relações privadas, de que é exemplo a relação de trabalho firmada com a reclamante.

Nesse contexto, considerando a lacuna normativa também no que se refere aos parâmetros para redução da jornada, esta Corte superior vem aplicando **por analogia** a casos semelhantes ao dos autos, conforme autorizado pelo artigo 8º da CLT, o artigo 98, §§ 2º e 3º, da Lei n.º 8.112/1990, de seguinte teor:

§ 2º Também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário.

§ 3º As disposições constantes do § 2º são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência.

Observem-se, a propósito, os seguintes julgados das Turmas desta Corte superior:

**DIREITO DO TRABALHO E CONSTITUCIONAL. AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO PÚBLICO. FILHO COM DEFICIÊNCIA. TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA - TEA. REDUÇÃO DE JORNADA SEM DIMINUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO.** 1. Agravo contra decisão monocrática que deu provimento ao recurso de revista do autor. 2. O art. 227, caput, da Constituição Federal dispõe que "É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão". 3. Por sua vez, o Supremo Tribunal Federal fixou tese no Tema 1.097 sobre a ampliação dos efeitos do art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei 8.112/1990 aos servidores estaduais e municipais, reconhecendo a eles o direito à redução de jornada de trabalho sem redução de remuneração, caso tenham filho ou dependente com deficiência. 5. Assim, após interpretação sistemática da legislação constitucional e infraconstitucional, das convenções internacionais ratificadas pelo Brasil e do tema 1.097 de repercussão geral fixado pelo STF, não obstante a ausência de previsão expressa na CLT, não há como afastar a redução de carga horária de trabalhador com filho menor, portador de TEA (Transtorno do Espectro Autista), sem prejuízo da remuneração e independente da compensação de horário, aplicando por analogia o art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112/1990. Agravo a que se nega provimento (RR-0010633-53.2023.5.03.0132, **1ª Turma**, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 07/11/2024).

**AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA –EMPRESA PÚBLICA - REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO EM 50% SEM PREJUÍZO DE REMUNERAÇÃO - ACOMPANHAMENTO DE FILHA - TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA).** 1. A Corte regional consignou “Com fulcro nos princípios constitucionais de proteção integral a criança e adolescente (artigo 227, CF), bem como nas normas internacionais de proteção à pessoa com deficiência, entendo que cabe ao Estado assegurar condições para que a pessoa com transtorno de espectro autista possa gozar dos seus direitos humanos e ter a sua dignidade efetivamente respeitada, inclusive permitindo que seus responsáveis legais tenham carga horária de trabalho reduzida.”. 2. A



Constituição da República do Brasil, no seu art. 227, caput, assegura o princípio da prioridade absoluta, cujo objetivo é a proteção integral das crianças e dos adolescentes, em todos os seus matizes. 3. O Estatuto da Criança e do Adolescente, igualmente, adotou no art. 4º o princípio da prioridade absoluta na proteção das crianças e adolescentes, pois preceitua que é dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos das crianças e adolescentes. 4. O art. 98, § 2º e § 3º, da Lei nº 8.112/1990, estabelece que será concedido horário especial ao servidor com deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário, bem assim que são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência. 5. A Lei nº 12.764/2012, denominada Lei Benenice Piana, instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista equiparou a pessoa com transtorno do espectro autista com pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais e elenca os direitos da pessoa com transtorno do espectro autista. 6. Nesse contexto, não merece reparos a decisão regional que reduz a jornada de trabalho do reclamante com dependente portadora de transtorno do espectro autista, sem redução de salário ou necessidade de compensação de jornada. Precedentes. Agravo interno desprovido (Ag-AIRR-167-80.2022.5.19.0005, **2ª Turma**, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 30/10/2024).

**AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEIS NOS 13.015/2014 E 13.467/2017. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E MANUTENÇÃO DA REMUNERAÇÃO. EMPREGADA PÚBLICA COM FILHO PORTADOR DE TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA. ANALOGIA. ART. 98, §§ 2º E 3º, DA LEI 8.112/1990. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA.** 1. Esta Corte tem admitido a redução de jornada de empregada pública com dependente com deficiência sem alteração remuneratória e sem necessidade de compensação de horário, a depender da especificidade do caso. 2. A utilização da analogia visa realizar a integração da lacuna normativa do regime jurídico aplicável ao reclamante e encontra amparo na leitura contemporânea do princípio da legalidade administrativa, à luz do primado da juridicidade, de modo a não vincular o administrador público exclusivamente às diretrizes oriundas do Poder Legislativo, mas também permitindo-lhe balizar sua atividade pelos valores e princípios constitucionais. 3. A situação em voga abrange a tutela de bens jurídicos destacados na ordem constitucional de 1988, notadamente, o direito da pessoa com deficiência, alçado à categoria de direito fundamental, sobretudo em face da internalização, com status de emenda constitucional (art. 5º, § 3º, da CF), da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência pelo Decreto 6.949/2009. 4. A aplicação analógica do art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei 8.112/1990 decorre da incidência de princípios oriundos dos arts. 1º, III, 5º, 6º, 7º, 227 da CF e 3º do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/90), além da destacada Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, não se vislumbrando qualquer ofensa ao primado da legalidade ou aos demais princípios que regem a Administração Pública. Precedentes. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento (AIRR-0000469-90.2022.5.09.0651, **3ª Turma**, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 21/11/2024).

**AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES - EBSEH. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. EMPREGADA PÚBLICA DA EBSEH. FILHO COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA. REDUÇÃO DA JORNADA DA RECLAMANTE, SEM COMPENSAÇÃO E SEM PREJUÍZO DE SUA REMUNERAÇÃO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 98, §2º E 3º, DA LEI 8.112/1990. DECISÃO MONOCRÁTICA DO RELATOR QUE DENEGA SEGUIMENTO AO AGRAVO DE INSTRUMENTO. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO.** I. Decisão agravada mantida acerca da ausência de transcendência da causa. II. A jurisprudência desta Corte Superior vem reconhecendo o direito ao empregado público de redução da jornada, sem prejuízo salarial, para prestar assistência ao dependente portador de deficiência, como no caso dos autos, por aplicação analógica do art. 98, §2º e §3º, da Lei 8.112/90. III. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento, com aplicação da multa de 1% sobre o valor da causa atualizado, em favor da parte Agravada ex adversa, com fundamento no art. 1.021, § 4º, do CPC/2015 (AIRR-0000404-69.2023.5.23.0005, **4ª Turma**, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 24/01/2025).

**AGRAVO DA RECLAMADA - ECT. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.467/2017. EMPREGADA COM DUAS FILHAS DIAGNOSTICADAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA - TEA. REDUÇÃO DA JORNADA. MANUTENÇÃO DA REMUNERAÇÃO. EMPRESA PÚBLICA.** Na decisão monocrática foi negado provimento ao agravo de instrumento. Deve ser reconhecida a transcendência jurídica para exame mais detido da controvérsia devido às peculiaridades do caso concreto. O enfoque exegético da aferição dos indicadores de transcendência em princípio deve ser positivo, especialmente nos casos de alguma complexidade, em que se torna aconselhável o debate mais aprofundado do tema. No caso concreto o TRT reconheceu o direito da reclamante à redução de 50% da jornada, com manutenção da mesma remuneração, em relação à empregada com duas filhas diagnosticadas



com transtorno do espectro autista. A empregadora se insurge contra o direito em si à redução da jornada com manutenção de remuneração. No recurso de revista não há questionamento particular sobre o critério quantitativo específico utilizado para a redução da jornada (50%). No caso dos autos a reclamante cumpre a jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta semanais, enquanto assume a responsabilidade familiar pelos cuidados indispensáveis às suas duas filhas, ambas diagnosticadas com transtorno do espectro autista. Tais cuidados, de acordo com a moldura fática consignada no acórdão regional, demandam tempo considerável da reclamante, dado o caráter intermitente e duradouro da assistência de que suas filhas necessitam. Logo, a jornada de trabalho originalmente pactuada dificultaria, consideravelmente, a pontualidade e a qualidade de tal assistência, de modo a causar prejuízo direto às crianças. O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei n. 13.146/2015), aplicável à pessoa com transtorno do espectro autista por força do art. 1º, § 2º, da Lei n. 12.764/2012, consagra que o dever de proteção prioritária e efetiva da pessoa com deficiência, relativamente a todas as dimensões de seus direitos humanos, como elemento integrante do complexo de obrigações jurídicas de toda a sociedade, bem como do Estado (art. 8º). Ademais, a Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), no Capítulo V de sua Parte I, enuncia os deveres do ser humano em relação aos demais. Ainda, o art. XXXV da Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem, cujo núcleo informa a interpretação e a substância dos direitos fundamentais no direito brasileiro (cláusula de abertura material do art. 5º, § 2º, da Constituição Federal), estabelece, como dever de todo ser humano, o de cooperar com a coletividade a fim de concretizar a assistência social, na medida de suas possibilidades. O ordenamento jurídico brasileiro ostenta, outrossim, em hierarquia constitucional, a função social da propriedade como princípio da ordem econômica, cujas existência e estruturação são condicionadas à valorização do trabalho humano e à preocupação com a existência digna de toda pessoa, em conformidade com a justiça social (art. 170, III, Constituição Federal). A Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, integrada ao ordenamento jurídico nacional como emenda constitucional (art. 5º, § 3º, Constituição Federal), estabelece como princípio "o respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade" (art. 3, "h"). Ademais, seu art. 7.2. estabelece que "em todas as ações relativas às crianças com deficiência, o superior interesse da criança receberá consideração primordial". A abordagem desses diplomas normativos, quer de força normativa supralegal ou constitucional, quer de caráter predominantemente axiológico, demonstra que a exigibilidade de redução de jornada em favor de empregado que possua filho com deficiência constitui questão jurídica que, certamente, não se limita aos aspectos simplesmente legais e contratuais da relação de emprego. Denota-se, ainda, que a imperatividade de tratamento prioritário à pessoa com deficiência, como se denota de precedente com repercussão geral reconhecida do STF (RE 1237867, Relator: RICARDO LEWANDOWSKI, Tribunal Pleno, julgado em 17/12/2022), foi capaz de atenuar a rigidez do princípio constitucional da legalidade, que orienta a Administração Pública como elemento fundamental à sua organização. O caso em exame ilustra circunstância em que a proteção do trabalhador configura etapa imprescindível à tutela prioritária da pessoa com deficiência que dela depende diretamente, e cujo cuidado responsável constitui dever jurídico constitucional (art. 229 da Constituição Federal). A função social da propriedade contempla o dever de toda sociedade empresária de suportar os ônus sociais cujo atendimento seja razoável, na medida de suas possibilidades, como condição da própria possibilidade de sua existência e de seu funcionamento como agente econômico (art. 170, III, Constituição Federal). O surgimento desses ônus decorre de situações em que os atos da própria sociedade empresária podem, diretamente, influenciar a efetivação de propósitos inerentes às políticas públicas internacionalmente incumbidas ao Estado, como a de garantia do pleno emprego e do trabalho decente (Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável n. 8.5 a 8.8). Ademais, no caso concreto, tal garantia é gravada por finalidade especial, que é a de garantir o tratamento prioritário de pessoa com deficiência, a fim de que seus direitos humanos mais básicos (primeira e segunda dimensões) sejam resguardados, em igualdade de condições com as demais pessoas. O acórdão recorrido que aplica analogicamente o art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112/90, para reduzir a jornada dos empregados públicos cujos filhos têm diagnóstico de transtorno do espectro autista está em consonância com o entendimento desta Corte Superior. Julgados. Agravo a que se nega provimento (Ag-AIRR-795-49.2021.5.10.0007, **6ª Turma**, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 18/11/2024).

**I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM A DIMINUIÇÃO PROPORCIONAL DA REMUNERAÇÃO. EMPREGADA MÃE DE FILHO COM SÍNDROME DE DOW N. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS – DA IGUALDADE MATERIAL E DA ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL. APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. EXTENSÃO DO DIREITO AO CUIDADOR. PONDERAÇÃO DOS INTERESSES EM CONFLITO. THE COST OF CARING. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL RECONHECIDA.** Ante uma possível afronta ao art. 227, §1º, II, da CR, dá-se provimento ao agravo de instrumento para processar o recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. **II – RECURSO DE REVISTA. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM A DIMINUIÇÃO PROPORCIONAL DA REMUNERAÇÃO. EMPREGADA MÃE**



**DE FILHO COM SÍNDROME DE DOWN. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS – DA IGUALDADE MATERIAL E DA ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL. APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. EXTENSÃO DO DIREITO AO CUIDADOR. PONDERAÇÃO DOS INTERESSES EM CONFLITO. THE COST OF CARING.**

1. A controvérsia diz respeito à possibilidade de redução da jornada de trabalho da empregada, mãe de filho com síndrome de down, sem a correspondente diminuição de sua remuneração. A causa tem transcendência social, na forma do art. 896-A, § 1º, III, da CLT. 2. A Constituição Federal de 1988 consagrou a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, III e IV). O poder constituinte originário erigiu a construção de uma sociedade justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceito ou discriminação, ao status de objetivos fundamentais do Estado brasileiro (art. 3º, I e IV). Os direitos humanos foram alçados ao patamar de princípio norteador das relações externas, com repercussão ou absorção formal no plano interno (art. 4º, II; art. 5º, §§ 2º e art. 3º). 3. O Estado Democrático de Direito recebeu o modelo de igualdade do Estado Social, em que a intervenção estatal, por meio de medidas positivas coercitivas ou incentivatórias, prevê meios destinados ao tratamento das desigualdades com igual valor, na busca da igualdade material, de forma a garantir a dignidade da pessoa humana. 4. A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (CDPD), incorporada ao ordenamento nacional com o status de emenda à Constituição (art. 5º, § 3º), estabelece como princípio o respeito pela diferença e a igualdade de oportunidades. Trata, ainda, das adaptações razoáveis, que são as "modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais". De acordo com o art. 2 da CDPD, a recusa à adaptação razoável é considerada forma de discriminação. 5. É necessário reconhecer que os cuidadores, especialmente enquanto o titular da deficiência não possui a capacidade plena, assumem para si grande parte do ônus acarretado pela deficiência de outrem, como se eles próprios compartilhassem da deficiência (The Cost of Caring). 6. A Convenção 156 da OIT obriga os países signatários ao estabelecimento de uma efetiva igualdade de oportunidades e de tratamento em relação aos pais que possuem responsabilidades com relação a seus filhos dependentes, quando estas responsabilidades restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir. Embora o Brasil não seja signatário da referida convenção, suas disposições servem de fonte subsidiária do Direito, conforme art. 8º da CLT, e devem orientar o Estado. 7. No caso concreto, a empregada é mãe de filho, com síndrome de down e que, por esse motivo, necessita de sessões de terapia, fisioterapia, pediatria, fonoaudiologia, atendimento psicológico e neurológico, prática de esportes e frequência escolar especial. Essa situação impõe ônus excessivo à mãe, que, além de dispensar grande parcela de seu tempo com o cuidado, também emprega significativa parte de sua remuneração com a criança. 8. Nesse contexto, a autora pretende a aplicação analógica do disposto no art. 98, § 3º, da Lei 8.112/1990, que assegura a concessão de horário especial ao servidor ou à servidora que possui cônjuge, filho ou dependente com deficiência, sem prejuízo do salário e sem a necessidade de compensação de horário. 9. À primeira vista, a Lei 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres) parece ser mais específica ao caso concreto, visto que estabelece regras gerais de flexibilização do regime de trabalho para empregados que tenham filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com deficiência, independentemente da idade (art. 8º). Entretanto, além de a lista de medidas indicada na referida lei não ser exaustiva, todas as normas infraconstitucionais relacionadas a pessoas com deficiência devem ser interpretadas à luz das regras específicas sobre a matéria, em especial a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (CDPD) e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015). 10. O art. 7.2 da CDPD estabelece que "todas as ações relativas às crianças com deficiência, o superior interesse da criança receberá consideração primordial". Além disso, o art. 8º da Lei 13.146/2015 atribui o dever de efetivação dos direitos das pessoas com deficiência ao Estado, à família e à sociedade. Tal dever, evidentemente, inclui as empresas, cuja função social é reconhecida no art. 170 da Constituição Federal. 11. Na hipótese, a observância do "superior interesse da criança com deficiência" demanda solução que compatibilize os seguintes elementos: a) manutenção do patamar remuneratório da mãe (empregada da empresa), até mesmo para fins de custeio de terapias e tratamentos recomendados para as crianças e b) redução da jornada de trabalho para acompanhamento do filho, com síndrome de down. 12. Nesse contexto, nenhuma das medidas exemplificadas no art. 8º da Lei 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres) é adequada ou suficiente, uma vez que envolvem redução de salário ou, ainda que em dias específicos, aumento da jornada de trabalho. 13. Por outro lado, a solução prevista pelo art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei 8.112/1990 atende perfeitamente à hipótese dos autos. 14. Se o dependente de servidor federal possui tal prerrogativa, entende-se que os filhos de empregados, regidos pela CLT, devem desfrutar de direito semelhante. Pessoas em situações análogas não podem ser tratadas de forma absolutamente desigual, sob pena de violação do princípio da igualdade substancial. 15. A propósito, ressalta-se que o Supremo Tribunal Federal já estendeu as referidas regras a relações de trabalho que não são regidas pela Lei 8.112/1990. Nos autos do RE 1237867, Tema 1097 da tabela de repercussão geral, a Corte fixou 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". Na fundamentação do precedente do STF, mencionou-se expressamente a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, a proteção integral e prioritária à criança e ao adolescente, a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e a proteção e assistência da família de pessoas com deficiência. Recurso de revista conhecido por afronta ao art. 227, §1º, II, da CR e provido (RR-658-38.2018.5.09.0092, **7ª Turma**, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 13/12/2024).

**AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. EMPREGO PÚBLICO. REDUÇÃO DA JORNADA SEM DIMINUIÇÃO SALARIAL. ACOMPANHAMENTO DE FILHO COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA). APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 98 DA LEI Nº 8.112/1990. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA.** A decisão recorrida se harmoniza com a jurisprudência desta Corte Superior Trabalhista, no sentido da possibilidade de aplicação analógica do artigo 98, §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112/1990 ao empregado público com dependente portador de deficiência, no caso, transtorno do espectro autista – TEA, a autorizar a redução de jornada sem alteração remuneratória ou compensação de horário. Hipótese de incidência da Súmula nº 333 do TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido (AIRR-0011823-06.2023.5.15.0136, **8ª Turma**, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 12/02/2025).

Ante o exposto, **dou provimento** ao Agravo de Instrumento, por afronta aos artigos 227, cabeça, da Constituição da República, e 7º, item II, da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a fim de determinar o processamento do Recurso de Revista.

Provido o Agravo de Instrumento, proponho, com apoio no artigo 897, § 7º, da Consolidação das Leis do Trabalho, o julgamento do recurso destrancado na primeira Sessão Ordinária subsequente à publicação da Certidão de Julgamento do presente apelo, reatuando-o como Recurso de Revista e observando-se, daí em diante, o procedimento relativo a este último.

### **RECURSO DE REVISTA**

#### **I - CONHECIMENTO**

##### **1 - PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS DE ADMISSIBILIDADE**

**RECURSAL.**

Foram preenchidos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade.

##### **2 - PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS DE ADMISSIBILIDADE**

**RECURSAL.**

**REDUÇÃO DA JORNADA SEM PREJUÍZO DO SALÁRIO. TRABALHADORA COM ENCARGOS DE FAMÍLIA. FILHO COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA – TEA. EXAME DA TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA.**

O Tribunal Regional manteve o indeferimento do pedido de redução de jornada formulado pela reclamante, sob os seguintes fundamentos (os grifos foram acrescidos):

**REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO. TRABALHADORA MÃE DE FILHO COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA**

Recorre a reclamante contra a r. sentença que julgou improcedente o seu pedido de redução da sua jornada de trabalho em razão de se tratar de mãe de criança diagnosticada com o transtorno do espectro autista (TEA), a fim de acompanhá-lo em diversos tratamentos.

Sem razão.

O MM. Juízo, em sua r. sentença, decidiu que, embora não se negue que a autora faz jus a jornada especial de trabalho para acompanhar seu filho nos tratamentos que se ele precisa em razão do seu diagnóstico de transtorno do espectro autista, considerando-se que se trata de trabalhadora que já trabalha em regime de tempo parcial (jornada diária de 6 horas), já é beneficiada por tal quantidade de horas de trabalho, a qual considerou razoável para atendimento das necessidades terapêuticas do seu filho autista.

Pois bem.

Da análise dos autos, verifica-se que a reclamante é trabalhadora bancária desde 12/09/2015, atualmente ocupando a função de caixa, cuja jornada, nos termos do caput do art. 224 da CLT, é de 6 horas diárias, cumpridas, no caso da autora, das 11:00 às 17:00.

Também dos autos se extrai que **a reclamante é mãe do menor, A.A.B, atualmente com 6 anos de idade, e que foi diagnosticado com o transtorno do espectro autista** (TEA), cujo CID é 10-F84.0, conforme laudo médico juntado sob o ID 882ea63. No referido laudo, emitido por neurologista infantil, recomendou-se 5 sessões semanais de fonoaudiologia, 5



sessões semanais de terapia ocupacional e 30 horas semanais de terapia psicologia, chegando-se a aproximadamente **40 horas semanais de intervenção**. Foi apresentado também relatório de avaliação multidisciplinar com plano de ensino individualizado (PEI), conforme ID 960893b, no qual consta que o menor possui necessidade de intervenção terapêutica nas áreas de psicologia, com especialidade em ABA naturalística, fonoaudiologia, terapia ocupacional, fisioterapia e nutrição, haja vista a verificação de **inúmeros atrasos no neurodesenvolvimento**.

Como é sabido, o transtorno do espectro autista é um transtorno do neurodesenvolvimento de caráter permanente e que, segundo dados mais recentes do CDC (Centers for Disease Control and Prevention, agência do Departamento de Saúde e Serviços Humanos dos Estados Unidos, sediada na Geórgia), atinja 1 a cada 36 crianças com até 8 anos de idade no ano de 2020 nos Estados Unidos. As práticas baseadas em evidências científicas exigem tratamento multidisciplinar com muitas horas semanais de terapias, a fim de possibilitar que essa população consiga melhoras na sua qualidade de vida.

Desde dezembro de 2012, a Lei 12.764/2012, denominada Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista ou Lei Berenice Piana, a pessoa autista passou a ser considerada, para todos os efeitos legais, pessoa com deficiência, nos termos do § 2º do seu art. 1º:

§ 2º A pessoa com transtorno do espectro autista **é considerada pessoa com deficiência**, para todos os efeitos legais.

A mencionada lei ainda estabelece, no seu art.3º:

Art. 3º São direitos da pessoa com transtorno do espectro autista:

I - a vida digna, a integridade física e moral, o livre desenvolvimento da personalidade, a segurança e o lazer;

II - a proteção contra qualquer forma de abuso e exploração;

III - o acesso a ações e serviços de saúde, com vistas à atenção integral às suas necessidades de saúde, incluindo:

a) o diagnóstico precoce, ainda que não definitivo;

b) o atendimento multiprofissional;

c) a nutrição adequada e a terapia nutricional;

d) os medicamentos;

e) informações que auxiliem no diagnóstico e no tratamento;

IV - o acesso:

a) à educação e ao ensino profissionalizante;

b) à moradia, inclusive à residência protegida;

c) ao mercado de trabalho;

d) à previdência social e à assistência social.

Não zelar pela garantia de acesso ao tratamento também viola o que dispõe o art. 227 da CRFB:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, **com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde**, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de **colocá-los a salvo de toda forma de negligência**, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Destaque-se que a Convenção de Nova York, promulgada pelo Decreto 6.949/2009 e que, portanto, possui status constitucional em razão do disposto no § 3º do art. 5º da CRFB, dispõe, dentre seus princípios norteadores, o respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência, bem como, em seu art. 7, item 2, dispõe o seguinte:

Artigo 7

Crianças com deficiência

1. Os Estados Partes tomarão todas as medidas necessárias para assegurar às crianças com deficiência o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, em igualdade de oportunidades com as demais crianças.

2. Em todas as ações relativas às crianças com deficiência, o superior interesse da criança receberá consideração primordial.

3. Os Estados Partes assegurarão que as crianças com deficiência tenham o direito de expressar livremente sua opinião sobre todos os assuntos que lhes disserem respeito, tenham a sua opinião devidamente valorizada de acordo com sua idade e maturidade, em igualdade de oportunidades com as demais crianças, e recebam atendimento adequado à sua deficiência e idade, para que possam exercer tal direito.

Não bastasse, a Lei 13.146/2015, a Lei Brasileira de Inclusão, preleciona o seguinte em seu art. 1º:

Art. 1º É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Por fim, convém transcrever o que disciplina o parágrafo único d ao art. 70-A da Lei 8.069/1990, Estatuto da Criança e do Adolescente:

Parágrafo único. As famílias com crianças e adolescentes com deficiência terão prioridade de atendimento nas ações e políticas públicas de prevenção e proteção.



Entretanto, entendo que, **em se tratando de empregada regida pela CLT, não há possibilidade de aplicação do disposto no art. 98 da Lei 8.112/90, eis que destinada exclusivamente aos servidores públicos federais:**

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.

§ 3º As disposições constantes do § 2º são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência

Destaque-se que a decisão do C. STF no julgamento do Recurso Extraordinário 1237867, leading case que originou o Tema 1.097, com repercussão geral, tem aplicação restrita aos funcionários públicos estaduais e municipais, conforme se observa da tese fixada e abaixo transcrita:

"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."

Ademais, como bem decidido na Origem, **a autora é trabalhadora que possui jornada de trabalho em regime parcial e que, portanto, já lhe é benéfica para o fim de acompanhar seu filho menor nos tratamentos terapêuticos e sequer há alegação nos autos de que seria a única responsável pelo cuidado da criança.**

Por fim, pondero que sequer caberia aplicação do disposto no art. 75-F da CLT, uma vez que o legislador limitou o benefício, que sequer é de redução de jornada, aos pais e mães de crianças de até 4 anos de idade, o que não é o caso do filho da autora.

Destarte, desprovejo.

Sustenta a reclamante que a jornada de trabalho de trinta horas é incompatível com o tratamento multidisciplinar de quarenta horas semanais prescrito pela equipe médica a seu filho de seis anos, diagnosticado com Transtorno do Espectro Autista – TEA. Assevera “*não haver dúvida da necessidade de acompanhamento da criança*”, bem como que “*não há razoabilidade em acreditar compatível a jornada de 30 horas semanais com a necessidade de 40 horas semanais de intervenção para garantir o pleno desenvolvimento da criança*”. Impugna o “*fundamento do v. acórdão de que não haveria menção de que a reclamante seria a única responsável pelo cuidado da criança*”, por entender que “*Esse requisito legal inexistente, e, além do mais, não faria o menor sentido*”, bem como que “*é ainda a regra geral da sociedade que os maiores cuidados com a criança recaem sobre a mãe*”. Esgrime com afronta aos artigos 227 da Constituição da República, 7º da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada por meio do Decreto n.º 6.949/2009, 3º da Lei n.º 12.764/2021 e 98, §§ 2º e 3º, da Lei n.º 8.112/90.

Cinge-se a controvérsia a definir se a reclamante tem direito à redução da jornada em virtude dos encargos decorrentes do tratamento de saúde de seu filho, criança com Transtorno do Espectro Autista (TEA).

Constatando-se que o Recurso de Revista atende aos demais requisitos processuais de admissibilidade, passa-se ao exame do apelo sob o prisma do pressuposto de transcendência da causa, previsto no artigo 896-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

Resulta incontroverso nos autos que a trabalhadora cumpre jornada de trabalho de trinta horas, bem assim que o médico neurologista responsável pelo acompanhamento de seu filho prescrevera à criança aproximadamente quarenta horas semanais de tratamento multidisciplinar, incluindo: cinco sessões semanais de fonoaudiologia, cinco sessões semanais de terapia ocupacional e trinta horas semanais de terapia psicológica.

Consta do acórdão prolatado pelo Tribunal Regional, ademais, que a reclamante trouxe aos autos “*relatório de avaliação multidisciplinar com plano de ensino individualizado (PEI), conforme ID 960893b, no qual consta que o menor possui necessidade de*



*intervenção terapêutica nas áreas de psicologia, com especialidade em ABA naturalística, fonoaudiologia, terapia ocupacional, fisioterapia e nutrição, haja vista a verificação de **inúmeros atrasos no neurodesenvolvimento***” (p. 2.052).

O Tribunal Regional do Trabalho negou provimento ao Recurso Ordinário interposto pela reclamante, salientando que, “*em se tratando de empregada regida pela CLT, não há possibilidade de aplicação do disposto no art. 98 da Lei 8.112/90, eis que destinada exclusivamente aos servidores públicos federais*”. A Corte de origem consignou, ademais, que “*a autora é trabalhadora que possui jornada de trabalho em regime parcial e que, portanto, já lhe é benéfica para o fim de acompanhar seu filho menor nos tratamentos terapêuticos*”, ressaltando que “*sequer há alegação nos autos de que seria a única responsável pelo cuidado da criança*”.

Cumpra esclarecer, inicialmente, que a presente lide será equacionada mediante a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, do Conselho Nacional de Justiça, cuja obrigatoriedade foi estabelecida por meio da Resolução CNJ n.º 492/2022, bem como à luz dos Protocolos para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho, especificamente o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva e o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva da Infância e Adolescência.

O caso concreto diz respeito ao equilíbrio entre o trabalho produtivo e o trabalho reprodutivo, um dos maiores desafios à garantia de uma vida digna e à tutela do bem-estar físico e psicossocial de mulheres inseridas no mercado de trabalho.

A divisão sexual do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, somada à desigualdade no acesso e permanência em postos de trabalho para homens e mulheres, consubstanciam importantes óbices à concretização da equidade de gênero no mundo do trabalho. Ignorar tal fato importaria na perpetuação de desigualdades de gênero estruturais à sociedade brasileira, militando contra o ideal de uma ciência jurídica equânime.

Consideradas tais premissas, não há cogitar, no caso dos autos, a ausência de provas quanto ao fato de que a reclamante é a única cuidadora do filho.

Embora o artigo 21 da Lei n.º 13.146/2015 (Estatuto da Criança e do Adolescente) estabeleça que “*o pátrio poder familiar será exercido, em igualdade de condições, pelo pai e pela mãe*”, é indiscutível que, na sociedade brasileira, o trabalho de cuidado não remunerado recai sobre as mulheres.

Para além da farta produção científica acerca do tema, cumpre salientar que o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, em seu relatório “Gênero é o que importa”, concluiu que (os grifos foram acrescidos):

os efeitos gerados nas jornadas reprodutivas pelas diferentes posições de um indivíduo ao longo do curso da sua vida e pela composição da família possuem um claro viés de gênero, **sendo muito mais expressivos para as mulheres que para os homens**. Assim, se a presença de filhos amplia o tempo gasto em trabalho doméstico e de cuidados não pago (e esse tempo é reduzido à medida que a idade dos filhos aumenta), **esse aumento das jornadas se dá em magnitudes diferentes, sendo o dobro para as mulheres em comparação à variação verificada para os homens**.

A pesquisa esclarece, ainda, que (os grifos foram acrescidos):

No final, os resultados são claros: gênero é o que importa. Em todos os modelos e com todas as especificações, gênero tem, de longe, o efeito mais forte entre todas as variáveis consideradas. Mesmo controlando diversas outras características, **o simples fato de ser mulher leva a um aumento de onze horas por semana no trabalho doméstico e de cuidados não remunerado**. Quando as variáveis de controle são estabelecidas, a composição familiar, a ocupação, a educação ou o poder de barganha importam menos como fatores determinantes que as normas de gênero. **Os homens são muito menos afetados por qualquer**



**característica pessoal que as mulheres. Os valores tradicionais de gênero são, portanto, o fator mais importante para determinar o tempo alocado em trabalho reprodutivo.**

Ainda segundo o IPEA, os encargos de família recaem sobre a mulher mesmo quando ela desempenha o papel de responsável pela provisão da renda familiar. Verificou-se, ademais, que mulheres ocupadas despendem mais tempo com trabalho doméstico e de cuidado não remunerado do que homens desocupados.

Considerando tais premissas, conclui-se que o fato de que os cuidados com os filhos recaem sobre as mulheres configura fato notório, independente da produção de provas, nos termos do artigo 374, I, do Código de Processo Civil de 2015.

A propósito, tem-se que, desde 1948, a comunidade internacional reconhece a centralidade da maternidade e da infância para a concretização dos direitos humanos. Nesse sentido, a Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas estabelece, em seu artigo 25.2, que “*A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças, nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozarão da mesma proteção social*”.

Ademais, para além da dimensão trabalhista de proteção ao exercício da maternidade como uma manifestação da personalidade, dos projetos de vida e da vida de relações da trabalhadora, que impõe o julgamento com lentes de gênero, **imperioso proceder ao exame do caso concreto com perspectiva também dos direitos da infância e da pessoa com deficiência.**

Convém ressaltar que o Brasil promulgou, por meio do Decreto n.º 6.949 /2009, a Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (2006), incorporada ao ordenamento jurídico nos termos do artigo 5º, § 3º, da Constituição da República. Nesse contexto, observado o quórum especial de três quintos em ambas as Casas do Congresso Nacional, em dois turnos de votação, a norma internacional adquiriu status de **emenda constitucional**.

No que tange especificamente à proteção da criança com deficiência, a Convenção estabelece, em seu artigo 7º, item 2, que “[e]m todas as ações relativas às crianças com deficiência, o superior interesse da criança receberá consideração primordial.”

Soma-se a tal preceito – repita-se, uma norma de status constitucional – o disposto no artigo 227, cabeça, da Constituição da República, que impõe à família, à sociedade e ao Estado o dever de tutela integral e absolutamente prioritária do interesse da criança, do adolescente e do jovem.

A presente controvérsia repousa, portanto, na interpretação de **comando constitucional, visando à realização do melhor interesse da criança com deficiência.**

A propósito, a Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência impõe aos Estados Partes a adoção das **medidas** necessárias para assegurar à criança com deficiência o **pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, em igualdade de oportunidades com as demais crianças (artigo 7º, item 1)**, inclusive o recebimento de **atendimento adequado à sua deficiência e idade (artigo 7º, item 3)**.

No que tange ao acesso à rede de atendimento adequada, a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, instituída por meio da Lei 12.764 /2012, estabelece, como uma de suas diretrizes (artigo 2º, inciso III), “*a atenção integral às necessidades de saúde da pessoa com transtorno do espectro autista, objetivando o diagnóstico precoce, o atendimento multiprofissional e o acesso a medicamentos e nutrientes*”.



Estabelece, ainda, a aludida Lei, como direitos da pessoa com Transtorno do Espectro Autista, entre outros (artigo 3º): “*a vida digna, a integridade física e moral, o livre desenvolvimento da personalidade, a segurança e o lazer*” (inciso I), bem como “*o acesso a ações e serviços de saúde, com vistas à atenção integral às suas necessidades de saúde*” (inciso III), o que inclui, entre outras medidas, “*o diagnóstico precoce, ainda que não definitivo*” (alínea a) e “*o atendimento multiprofissional*” (alínea b).

Verifica-se, portanto, que o ordenamento jurídico consagra amplo arcabouço normativo no que se refere à tutela do direito fundamental de acesso ao adequado tratamento para crianças com Transtorno do Espectro Autista.

Não basta, no entanto, que a criança tenha tais direitos formalmente reconhecidos. É preciso, nos termos do disposto no artigo 227, cabeça, da Constituição da República, que família, Estado e sociedade assegurem a sua efetividade, com **prioridade absoluta**. Imperioso, daí, o cumprimento do dever comum de proporcionar à criança com TEA condições efetivas de materialização desses direitos.

Em outras palavras, a criança com Transtorno do Espectro Autista deve ter garantido o acesso à gama de tratamentos prescritos pela equipe multidisciplinar que acompanha o seu desenvolvimento, a fim de que lhe seja possível uma vida digna, com bem-estar físico e psicossocial e pleno desenvolvimento. Para tanto, é indispensável a presença – física e afetiva – da cuidadora.

Nesse cenário, a conclusão a que chegou o Tribunal Regional do Trabalho, no sentido da possibilidade de a mãe-trabalhadora acumular 6 horas diárias da jornada de trabalho remunerado junto à reclamada com as 40 horas semanais das demandas decorrentes da condição de seu filho resulta em um total de 14 horas diárias de trabalho remunerado e de trabalho de cuidado não remunerado, se considerados apenas os dias úteis da semana.

Restariam, assim, à reclamante, na melhor das hipóteses, 10 horas diárias para repouso, alimentação, higiene pessoal e locomoção, além das atividades de trabalho doméstico não remunerado, indispensável à reprodução social, em especial quando há pessoas na fase da primeira infância e/ou com deficiência na estrutura familiar. Observe-se que nem sequer se computou, nesse cálculo, o tempo necessário ao efetivo gozo de direitos sociais básicos como saúde, lazer, esporte e cultura.

A partir de uma perspectiva interseccional, portanto, a manutenção da jornada de trabalho de 30 horas semanais, ou 6 horas diárias, afetará, invariavelmente, o tratamento necessário à garantia de uma vida digna à criança, bem como o seu direito à convivência familiar e comunitária, preconizado pelo artigo 19 do Estatuto da Criança e do Adolescente.

Não há dúvida de que a manutenção do entendimento sufragado por meio do acórdão prolatado pelo Tribunal Regional resultaria em evidente obstáculo ao “*desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade*”, tutelado por meio do artigo 3º, parágrafo único, do Estatuto da Criança e do Adolescente.

Ademais, o acúmulo de 70 horas semanais de trabalho remunerado e não remunerado consubstancia potencial fator de adoecimento psicossocial da trabalhadora e, conseqüentemente, potencial ameaça ao bem-estar da criança com deficiência sob seus cuidados.

Inafastável, nesse contexto, o reconhecimento da **transcendência social** da causa.



A inexistência de dispositivo específico na legislação trabalhista brasileira a respeito da redução de jornada para trabalhadora com encargo de cuidado de criança com deficiência não obsta, por si só, a aplicação imediata das normas de direitos fundamentais e direitos humanos que disciplinam o direito de acesso ao tratamento adequado, o dever de tutela do interesse da criança por parte da família, da sociedade e do Estado, à luz da dignidade da pessoa humana e da função social da propriedade privada.

Nesse sentido, a Convenção da Organização das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança (1989), promulgada no Brasil por meio do Decreto n.º 99.710/1990, estabelece que (os grifos foram acrescentados):

Artigo 24

1 Os Estados Partes reconhecem o direito da criança de gozar do melhor padrão possível de saúde e dos serviços destinados ao tratamento das doenças e à recuperação da saúde. Os Estados Partes devem envidar esforços para assegurar que nenhuma criança seja privada de seu direito de usufruir desses serviços de cuidados de saúde.

A Convenção prevê, ainda, que cabe aos Estados Partes “*garantir a plena aplicação desse direito*”, assim como “*adotar as medidas apropriadas para (...) assegurar a prestação de assistência médica e cuidados de saúde necessários para todas as crianças*” (artigo 24, item 2), incumbindo aos pais, a seu turno, “*a responsabilidade primordial de propiciar, de acordo com as possibilidades e os recursos financeiros, as condições de vida necessárias ao desenvolvimento da criança*” (artigo 27, item 2).

Convém ressaltar que, consoante entendimento sedimentado pelo Supremo Tribunal Federal, por ocasião do julgamento do Recurso Extraordinário n.º 466.343/SP, os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil sob o rito ordinário do processo legislativo incorporam-se ao ordenamento jurídico com status normativo **supralegal**, permanecendo em nível hierárquico inferior à Constituição, porém superior às demais leis.

Nesse sentido, o Conselho Nacional de Justiça, por meio da Recomendação n.º 123/2022, recomenda a magistradas e magistrados:

a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil e a utilização da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), bem como a necessidade de controle de convencionalidade das leis internas.

Ademais, a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, promulgada por meio do Decreto n.º 7.030/2009, determina, em seu artigo 27, que uma parte não pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado.

Resulta daí a vinculação inequívoca do Direito do Trabalho brasileiro às normas internacionais de direitos humanos que o Brasil tenha ratificado – entre eles, a Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência e a Convenção da Organização das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança.

Especificamente no que se refere ao mundo do trabalho, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, da qual o Brasil é membro desde a sua criação, em 1919, consagra em sua Constituição, como objetivo institucional, “*a obrigação de auxiliar as Nações do Mundo na execução de programas que visem: (...) h) garantir a proteção da infância e da maternidade*” (item 3, alínea **h**). Trata-se de previsão inserida na Constituição da OIT por meio da Declaração de Filadélfia, de 1944, que trata dos “*itens e objetivos da Organização Internacional do Trabalho*” e dos “*princípios que devem inspirar a política dos seus Membros*” (Preâmbulo).



A propósito da proteção à infância e à maternidade, considerando o impacto das responsabilidades familiares na capacidade de trabalho, a Organização Internacional do Trabalho - OIT adotou, em 1981, a Convenção n.º 156, sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Trabalhadores com Encargos de Família, que se aplica “*a homens e mulheres com responsabilidades com relação a seus filhos dependentes, quando estas responsabilidades restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir*”.

A seu turno, a Recomendação n.º 165 da OIT, também de 1981, e que desenvolve as normas da Convenção n.º 156, servindo de orientação geral para a implementação de políticas nacionais, estabelece, em seu artigo 17, que:

devem ser tomadas todas as medidas compatíveis com as condições e as possibilidades nacionais e com os legítimos interesses de outros trabalhadores, para assegurar que as condições de emprego permitam a trabalhadores com encargos de família conciliar seu emprego e esses encargos.

Convém ressaltar que o Brasil é o **único país do Mercosul** que ainda não ratificou a Convenção n.º 156 da OIT.

Considerando que os países latino-americanos possuem contextos socioeconômicos e históricos muito semelhantes ao brasileiro, inclusive no que tange à conformação das relações de trabalho, bem como diante da lacuna normativa no âmbito interno, no que tange à possibilidade de redução de jornada para a trabalhadora contratada sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho e responsável pelo cuidado de criança com deficiência, a Convenção n.º 156 da OIT exsurge como importante fonte supletiva, nos termos do artigo 8º da CLT, que estabelece:

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Ainda a propósito do tratamento dispensado ao tema no direito comparado, convém salientar que o Conselho da União Europeia, principal instância de decisão daquele bloco econômico e político, adotou, em 20 de junho de 2019, a Diretiva n.º 1.158 sobre o equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal para pais, mães e cuidadores.

Trata-se de ato legislativo vinculante, que estabelece padrões mínimos de proteção, a serem desenvolvidos pela legislação de cada Estado-Membro e que, em seu item 37, estabelece que disposições flexíveis de trabalho devem ser adaptadas às necessidades específicas, como as de pais e mães solo, adotivos ou com deficiência, bem como **país e mães de crianças com deficiência ou doença prolongada**, ou em circunstâncias específicas, como as relacionadas a nascimentos múltiplos e prematuros.

Ademais, no ano de 2023, a Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT publicou o Estudo Geral “*Alcançando Equidade de Gênero no Trabalho*” (tradução livre).

Com relação à redução das horas diárias de trabalho, a Comissão ressaltou que a Recomendação n.º 165 não estabelece limite para a redução das horas de trabalho, bem como que, durante os trabalhos preparatórios para adoção da referida norma, foi sugerido o uso do conceito de “horas diárias de trabalho” em vez de “horas normais de trabalho”, uma vez que trabalhadoras e trabalhadores com encargos familiares têm de cumprir suas responsabilidades diariamente e que, portanto, são as horas diárias de trabalho que devem ser reduzidas.



A redução da jornada diária da trabalhadora é, portanto, medida alinhada às normas de direitos humanos relacionadas à proteção da maternidade, à equidade de gênero no mundo do trabalho e à tutela do superior interesse da criança com deficiência.

No que tange ao ônus a ser suportado pela reclamada em decorrência dessa alteração nas condições de trabalho, cumpre ressaltar que a Constituição de 1988 estabelece, como fundamentos da República, entre outros, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e **os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa** (artigo 1º, incisos II a IV).

Nesse sentido, o ordenamento constitucional rechaça a livre iniciativa descompromissada com o desenvolvimento inclusivo, sustentável e sustentado, preconizado, no âmbito internacional, por meio da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas – ONU.

Ademais, em seu artigo 170, a Constituição da República alicerça a ordem econômica na valorização do trabalho humano, a fim de assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios, entre outros: função social da propriedade (inciso III), redução das desigualdades sociais (inciso VII) e busca do pleno emprego (VIII).

A reclamada, como instituição financeira sob a forma de empresa pública federal, investe-se em duplo papel social no protagonismo da tutela integral e prioritária da criança com deficiência: é, simultaneamente, Estado, enquanto empresa pública federal, e sociedade, no âmbito de suas relações privadas, de que é exemplo a relação de trabalho firmada com a reclamante.

Nesse contexto, considerando a lacuna normativa também no que se refere aos parâmetros para redução da jornada, esta Corte superior vem aplicando **por analogia** a casos semelhantes ao dos autos, conforme autorizado pelo artigo 8º da CLT, o artigo 98, §§ 2º e 3º, da Lei n.º 8.112/1990, de seguinte teor:

§ 2º Também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário.

§ 3º As disposições constantes do § 2º são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência.

Observem-se, a propósito, os seguintes julgados das Turmas desta Corte superior:

**DIREITO DO TRABALHO E CONSTITUCIONAL. AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO PÚBLICO. FILHO COM DEFICIÊNCIA. TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA - TEA. REDUÇÃO DE JORNADA SEM DIMINUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO.** 1. Agravo contra decisão monocrática que deu provimento ao recurso de revista do autor. 2. O art. 227, caput, da Constituição Federal dispõe que "É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão". 3. Por sua vez, o Supremo Tribunal Federal fixou tese no Tema 1.097 sobre a ampliação dos efeitos do art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei 8.112/1990 aos servidores estaduais e municipais, reconhecendo a eles o direito à redução de jornada de trabalho sem redução de remuneração, caso tenham filho ou dependente com deficiência. 5. Assim, após interpretação sistemática da legislação constitucional e infraconstitucional, das convenções internacionais ratificadas pelo Brasil e do tema 1.097 de repercussão geral fixado pelo STF, não obstante a ausência de previsão expressa na CLT, não há como afastar a redução de carga horária de trabalhador com filho menor, portador de TEA (Transtorno do Espectro Autista), sem prejuízo da remuneração e independente da compensação de horário, aplicando por analogia o art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112/1990. Agravo a que se nega provimento (RR-0010633-53.2023.5.03.0132, **1ª Turma**, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 07/11/2024).

**AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA –EMPRESA PÚBLICA - REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO EM 50% SEM PREJUÍZO DE REMUNERAÇÃO - ACOMPANHAMENTO DE FILHA - TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA).** 1. A Corte regional consignou “Com



fulcro nos princípios constitucionais de proteção integral a criança e adolescente (artigo 227, CF), bem como nas normas internacionais de proteção à pessoa com deficiência, entendo que cabe ao Estado assegurar condições para que a pessoa com transtorno de espectro autista possa gozar dos seus direitos humanos e ter a sua dignidade efetivamente respeitada, inclusive permitindo que seus responsáveis legais tenham carga horária de trabalho reduzida.” 2. A Constituição da República do Brasil, no seu art. 227, caput, assegura o princípio da prioridade absoluta, cujo objetivo é a proteção integral das crianças e dos adolescentes, em todos os seus matizes. 3. O Estatuto da Criança e do Adolescente, igualmente, adotou no art. 4º o princípio da prioridade absoluta na proteção das crianças e adolescentes, pois preceitua que é dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos das crianças e adolescentes. 4. O art. 98, § 2º e § 3º, da Lei nº 8.112/1990, estabelece que será concedido horário especial ao servidor com deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário, bem assim que são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência. 5. A Lei nº 12.764/2012, denominada Lei Berenice Piana, instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista equiparou a pessoa com transtorno do espectro autista com pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais e elenca os direitos da pessoa com transtorno do espectro autista. 6. Nesse contexto, não merece reparos a decisão regional que reduz a jornada de trabalho do reclamante com dependente portadora de transtorno do espectro autista, sem redução de salário ou necessidade de compensação de jornada. Precedentes. Agravo interno desprovido (Ag-AIRR-167-80.2022.5.19.0005, **2ª Turma**, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 30/10/2024).

**AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEIS NOS 13.015/2014 E 13.467/2017. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E MANUTENÇÃO DA REMUNERAÇÃO. EMPREGADA PÚBLICA COM FILHO PORTADOR DE TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA. ANALOGIA. ART. 98, §§ 2º E 3º, DA LEI 8.112/1990. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA.** 1. Esta Corte tem admitido a redução de jornada de empregada pública com dependente com deficiência sem alteração remuneratória e sem necessidade de compensação de horário, a depender da especificidade do caso. 2. A utilização da analogia visa realizar a integração da lacuna normativa do regime jurídico aplicável ao reclamante e encontra amparo na leitura contemporânea do princípio da legalidade administrativa, à luz do primado da juridicidade, de modo a não vincular o administrador público exclusivamente às diretrizes oriundas do Poder Legislativo, mas também permitindo-lhe balizar sua atividade pelos valores e princípios constitucionais. 3. A situação em voga abrange a tutela de bens jurídicos destacados na ordem constitucional de 1988, notadamente, o direito da pessoa com deficiência, alçado à categoria de direito fundamental, sobretudo em face da internalização, com status de emenda constitucional (art. 5º, § 3º, da CF), da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência pelo Decreto 6.949/2009. 4. A aplicação analógica do art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei 8.112/1990 decorre da incidência de princípios oriundos dos arts. 1º, III, 5º, 6º, 7º, 227 da CF e 3º do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/90), além da destacada Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, não se vislumbrando qualquer ofensa ao primado da legalidade ou aos demais princípios que regem a Administração Pública. Precedentes. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento (AIRR-0000469-90.2022.5.09.0651, **3ª Turma**, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 21/11/2024).

**AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES - EBSEH. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. EMPREGADA PÚBLICA DA EBSEH. FILHO COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA. REDUÇÃO DA JORNADA DA RECLAMANTE, SEM COMPENSAÇÃO E SEM PREJUÍZO DE SUA REMUNERAÇÃO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 98, §2º E 3º, DA LEI 8.112/1990. DECISÃO MONOCRÁTICA DO RELATOR QUE DENEGA SEGUIMENTO AO AGRAVO DE INSTRUMENTO. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO.** I. Decisão agravada mantida acerca da ausência de transcendência da causa. II. A jurisprudência desta Corte Superior vem reconhecendo o direito ao empregado público de redução da jornada, sem prejuízo salarial, para prestar assistência ao dependente portador de deficiência, como no caso dos autos, por aplicação analógica do art. 98, §2º e §3º, da Lei 8.112/90. III. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento, com aplicação da multa de 1% sobre o valor da causa atualizado, em favor da parte Agravada ex adversa, com fundamento no art. 1.021, § 4º, do CPC/2015 (AIRR-0000404-69.2023.5.23.0005, **4ª Turma**, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 24/01/2025).

**AGRAVO DA RECLAMADA - ECT. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.467/2017. EMPREGADA COM DUAS FILHAS DIAGNOSTICADAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA - TEA. REDUÇÃO DA JORNADA. MANUTENÇÃO DA REMUNERAÇÃO. EMPRESA PÚBLICA.** Na decisão monocrática foi negado provimento ao agravo de instrumento. Deve ser reconhecida a transcendência jurídica para exame mais detido da



controvérsia devido às peculiaridades do caso concreto. O enfoque exegético da aferição dos indicadores de transcendência em princípio deve ser positivo, especialmente nos casos de alguma complexidade, em que se torna aconselhável o debate mais aprofundado do tema. No caso concreto o TRT reconheceu o direito da reclamante à redução de 50% da jornada, com manutenção da mesma remuneração, em relação à empregada com duas filhas diagnosticadas com transtorno do espectro autista. A empregadora se insurge contra o direito em si à redução da jornada com manutenção de remuneração. No recurso de revista não há questionamento particular sobre o critério quantitativo específico utilizado para a redução da jornada (50%). No caso dos autos a reclamante cumpre a jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta semanais, enquanto assume a responsabilidade familiar pelos cuidados indispensáveis às suas duas filhas, ambas diagnosticadas com transtorno do espectro autista. Tais cuidados, de acordo com a moldura fática consignada no acórdão regional, demandam tempo considerável da reclamante, dado o caráter intermitente e duradouro da assistência de que suas filhas necessitam. Logo, a jornada de trabalho originalmente pactuada dificultaria, consideravelmente, a pontualidade e a qualidade de tal assistência, de modo a causar prejuízo direto às crianças. O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei n. 13.146/2015), aplicável à pessoa com transtorno do espectro autista por força do art. 1º, § 2º, da Lei n. 12.764/2012, consagra que o dever de proteção prioritária e efetiva da pessoa com deficiência, relativamente a todas as dimensões de seus direitos humanos, como elemento integrante do complexo de obrigações jurídicas de toda a sociedade, bem como do Estado (art. 8º). Ademais, a Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), no Capítulo V de sua Parte I, enuncia os deveres do ser humano em relação aos demais. Ainda, o art. XXXV da Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem, cujo núcleo informa a interpretação e a substância dos direitos fundamentais no direito brasileiro (cláusula de abertura material do art. 5º, § 2º, da Constituição Federal), estabelece, como dever de todo ser humano, o de cooperar com a coletividade a fim de concretizar a assistência social, na medida de suas possibilidades. O ordenamento jurídico brasileiro ostenta, outrossim, em hierarquia constitucional, a função social da propriedade como princípio da ordem econômica, cujas existência e estruturação são condicionadas à valorização do trabalho humano e à preocupação com a existência digna de toda pessoa, em conformidade com a justiça social (art. 170, III, Constituição Federal). A Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, integrada ao ordenamento jurídico nacional como emenda constitucional (art. 5º, § 3º, Constituição Federal), estabelece como princípio "o respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade" (art. 3, "h"). Ademais, seu art. 7.2. estabelece que "em todas as ações relativas às crianças com deficiência, o superior interesse da criança receberá consideração primordial". A abordagem desses diplomas normativos, quer de força normativa supralegal ou constitucional, quer de caráter predominantemente axiológico, demonstra que a exigibilidade de redução de jornada em favor de empregado que possua filho com deficiência constitui questão jurídica que, certamente, não se limita aos aspectos simplesmente legais e contratuais da relação de emprego. Denota-se, ainda, que a imperatividade de tratamento prioritário à pessoa com deficiência, como se denota de precedente com repercussão geral reconhecida do STF (RE 1237867, Relator: RICARDO LEWANDOWSKI, Tribunal Pleno, julgado em 17/12/2022), foi capaz de atenuar a rigidez do princípio constitucional da legalidade, que orienta a Administração Pública como elemento fundamental à sua organização. O caso em exame ilustra circunstância em que a proteção do trabalhador configura etapa imprescindível à tutela prioritária da pessoa com deficiência que dela depende diretamente, e cujo cuidado responsável constitui dever jurídico constitucional (art. 229 da Constituição Federal). A função social da propriedade contempla o dever de toda sociedade empresária de suportar os ônus sociais cujo atendimento seja razoável, na medida de suas possibilidades, como condição da própria possibilidade de sua existência e de seu funcionamento como agente econômico (art. 170, III, Constituição Federal). O surgimento desses ônus decorre de situações em que os atos da própria sociedade empresária podem, diretamente, influenciar a efetivação de propósitos inerentes às políticas públicas internacionalmente incumbidas ao Estado, como a de garantia do pleno emprego e do trabalho decente (Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável n. 8.5 a 8.8). Ademais, no caso concreto, tal garantia é gravada por finalidade especial, que é a de garantir o tratamento prioritário de pessoa com deficiência, a fim de que seus direitos humanos mais básicos (primeira e segunda dimensões) sejam resguardados, em igualdade de condições com as demais pessoas. O acórdão recorrido que aplica analogicamente o art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112/90, para reduzir a jornada dos empregados públicos cujos filhos têm diagnóstico de transtorno do espectro autista está em consonância com o entendimento desta Corte Superior. Julgados. Agravo a que se nega provimento (Ag-AIRR-795-49.2021.5.10.0007, **6ª Turma**, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 18/11/2024).

**I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM A DIMINUIÇÃO PROPORCIONAL DA REMUNERAÇÃO. EMPREGADA MÃE DE FILHO COM SÍNDROME DE DOW N. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS – DA IGUALDADE MATERIAL E DA ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL. APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. EXTENSÃO DO DIREITO AO CUIDADOR. PONDERAÇÃO DOS INTERESSES EM**



**CONFLITO. THE COST OF CARING. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL RECONHECIDA.** Ante uma possível afronta ao art. 227, §1º, II, da CR, dá-se provimento ao agravo de instrumento para processar o recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. **II – RECURSO DE REVISTA. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM A DIMINUIÇÃO PROPORCIONAL DA REMUNERAÇÃO. EMPREGADA MÃE DE FILHO COM SÍNDROME DE DOWN. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS – DA IGUALDADE MATERIAL E DA ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL. APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. EXTENSÃO DO DIREITO AO CUIDADOR. PONDERAÇÃO DOS INTERESSES EM CONFLITO. THE COST OF CARING.** 1. A controvérsia diz respeito à possibilidade de redução da jornada de trabalho da empregada, mãe de filho com síndrome de down, sem a correspondente diminuição de sua remuneração. A causa tem transcendência social, na forma do art. 896-A, § 1º, III, da CLT. 2. A Constituição Federal de 1988 consagrou a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, III e IV). O poder constituinte originário erigiu a construção de uma sociedade justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceito ou discriminação, ao status de objetivos fundamentais do Estado brasileiro (art. 3º, I e IV). Os direitos humanos foram alçados ao patamar de princípio norteador das relações externas, com repercussão ou absorção formal no plano interno (art. 4º, II; art. 5º, §§ 2º e art. 3º). 3. O Estado Democrático de Direito recepcionou o modelo de igualdade do Estado Social, em que a intervenção estatal, por meio de medidas positivas coercitivas ou incentivatórias, prevê meios destinados ao tratamento das desigualdades com igual valor, na busca da igualdade material, de forma a garantir a dignidade da pessoa humana. 4. A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (CDPD), incorporada ao ordenamento nacional com o status de emenda à Constituição (art. 5º, § 3º), estabelece como princípio o respeito pela diferença e a igualdade de oportunidades. Trata, ainda, das adaptações razoáveis, que são as "modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais". De acordo com o art. 2 da CDPD, a recusa à adaptação razoável é considerada forma de discriminação. 5. É necessário reconhecer que os cuidadores, especialmente enquanto o titular da deficiência não possui a capacidade plena, assumem para si grande parte do ônus acarretado pela deficiência de outrem, como se eles próprios compartilhassem da deficiência (The Cost of Caring). 6. A Convenção 156 da OIT obriga os países signatários ao estabelecimento de uma efetiva igualdade de oportunidades e de tratamento em relação aos pais que possuem responsabilidades com relação a seus filhos dependentes, quando estas responsabilidades restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir. Embora o Brasil não seja signatário da referida convenção, suas disposições servem de fonte subsidiária do Direito, conforme art. 8º da CLT, e devem orientar o Estado. 7. No caso concreto, a empregada é mãe de filho, com síndrome de down e que, por esse motivo, necessita de sessões de terapia, fisioterapia, pediatria, fonoaudiologia, atendimento psicológico e neurológico, prática de esportes e frequência escolar especial. Essa situação impõe ônus excessivo à mãe, que, além de dispensar grande parcela de seu tempo com o cuidado, também emprega significativa parte de sua remuneração com a criança. 8. Nesse contexto, a autora pretende a aplicação analógica do disposto no art. 98, § 3º, da Lei 8.112/1990, que assegura a concessão de horário especial ao servidor ou à servidora que possui cônjuge, filho ou dependente com deficiência, sem prejuízo do salário e sem a necessidade de compensação de horário. 9. À primeira vista, a Lei 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres) parece ser mais específica ao caso concreto, visto que estabelece regras gerais de flexibilização do regime de trabalho para empregados que tenham filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com deficiência, independentemente da idade (art. 8º). Entretanto, além de a lista de medidas indicada na referida lei não ser exaustiva, todas as normas infraconstitucionais relacionadas a pessoas com deficiência devem ser interpretadas à luz das regras específicas sobre a matéria, em especial a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (CDPD) e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015). 10. O art. 7.2 da CDPD estabelece que "todas as ações relativas às crianças com deficiência, o superior interesse da criança receberá consideração primordial". Além disso, o art. 8º da Lei 13.146/2015 atribui o dever de efetivação dos direitos das pessoas com deficiência ao Estado, à família e à sociedade. Tal dever, evidentemente, inclui as empresas, cuja função social é reconhecida no art. 170 da Constituição Federal. 11. Na hipótese, a observância do "superior interesse da criança com deficiência" demanda solução que compatibilize os seguintes elementos: a) manutenção do patamar remuneratório da mãe (empregada da empresa), até mesmo para fins de custeio de terapias e tratamentos recomendados para as crianças e b) redução da jornada de trabalho para acompanhamento do filho, com síndrome de down. 12. Nesse contexto, nenhuma das medidas exemplificadas no art. 8º da Lei 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres) é adequada ou suficiente, uma vez que envolvem redução de salário ou, ainda que em dias específicos, aumento da jornada de trabalho. 13. Por outro lado, a solução prevista pelo art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei 8.112/1990 atende perfeitamente à hipótese dos autos. 14. Se o dependente de servidor federal possui tal prerrogativa, entende-se que os filhos de empregados, regidos pela CLT, devem desfrutar de



direito semelhante. Pessoas em situações análogas não podem ser tratadas de forma absolutamente desigual, sob pena de violação do princípio da igualdade substancial. 15. A propósito, ressalta-se que o Supremo Tribunal Federal já estendeu as referidas regras a relações de trabalho que não são regidas pela Lei 8.112/1990. Nos autos do RE 1237867, Tema 1097 da tabela de repercussão geral, a Corte fixou 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”. Na fundamentação do precedente do STF, mencionou-se expressamente a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, a proteção integral e prioritária à criança e ao adolescente, a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e a proteção e assistência da família de pessoas com deficiência. Recurso de revista conhecido por afronta ao art. 227, §1º, II, da CR e provido (RR-658-38.2018.5.09.0092, **7ª Turma**, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 13/12/2024).

**AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. EMPREGO PÚBLICO. REDUÇÃO DA JORNADA SEM DIMINUIÇÃO SALARIAL. ACOMPANHAMENTO DE FILHO COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA). APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 98 DA LEI Nº 8.112/1990. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA.** A decisão recorrida se harmoniza com a jurisprudência desta Corte Superior Trabalhista, no sentido da possibilidade de aplicação analógica do artigo 98, §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112/1990 ao empregado público com dependente portador de deficiência, no caso, transtorno do espectro autista – TEA, a autorizar a redução de jornada sem alteração remuneratória ou compensação de horário. Hipótese de incidência da Súmula nº 333 do TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido (AIRR-0011823-06.2023.5.15.0136, **8ª Turma**, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 12/02/2025).

Ante o exposto, **conheço** do Recurso de Revista, por afronta aos artigos 227, cabeça, da Constituição da República e 7º, item II, da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

## II – MÉRITO

### **REDUÇÃO DA JORNADA SEM PREJUÍZO DO SALÁRIO. TRABALHADORA COM ENCARGOS DE FAMÍLIA. FILHO COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA – TEA. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL RECONHECIDA.**

Conhecido o Recurso de Revista por afronta aos artigos 227, cabeça, da Constituição da República e 7º, item II, da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, consequência lógica é o seu provimento.

Considerando as particularidades do caso concreto, em especial a carga semanal de tratamento adequado indicada pela equipe multidisciplinar que acompanha o filho da reclamante em seu desenvolvimento, o pedido formulado na petição inicial, de redução da jornada diária de seis para quatro horas, perfazendo uma diminuição de aproximadamente 33%, afigura-se razoável, proporcional e adequado, além de compatível com o entendimento consagrado pelas oito Turmas desta Corte superior.

Assim sendo, **dou provimento** ao Recurso de Revista para determinar a redução da jornada da trabalhadora, de seis para quatro horas diárias, totalizando vinte horas semanais, enquanto perdurar a indicação de quarenta horas semanais de tratamento multidisciplinar para seu filho com Transtorno do Espectro Autista, sem redução nominal de salários.

### **TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA REQUERIDA NO RECURSO DE REVISTA E REITERADA NAS RAZÕES DO AGRAVO DE INSTRUMENTO.**

Requer a reclamante, em seu Recurso de Revista, a concessão de tutela provisória de urgência, sob o argumento de que *"cada dia é relevante para o pleno desenvolvimento do filho da reclamante, que precisa realizar tais tratamentos. Assim, caso a concessão só se dê ao final de todos os recursos, pode ser que a decisão não tenha resultado prático na vida e no desenvolvimento do filho da reclamante."* Argumenta que resultam demonstrados nos autos os requisitos necessários à concessão da medida.



**Ao exame.**

Destaque-se, inicialmente, que resulta plenamente demonstrada a probabilidade do direito, consoante razões já declinadas para o conhecimento e provimento do Recurso de Revista interposto pela reclamante.

Tem-se, ademais, que o comprometimento do tratamento da criança com deficiência em razão do decurso do tempo é inequívoco, acarretando graves prejuízos a seu desenvolvimento físico e psicossocial, de forma que se tem por igualmente configurado o perigo na demora. Com efeito, a necessidade de tratamento e atenção materna da criança diagnosticada com TEA é urgente e imediata, revelando-se plausível o temor do perecimento do direito, caso sua implementação seja postergada.

Nesse contexto, é possível extrair, do exame dos fatos revelados nos autos, a presença dos elementos justificadores da concessão da liminar postulada, em sede de tutela de urgência de natureza cautelar.

Ante o exposto, **mantenho o deferimento** do pedido de concessão de tutela provisória de urgência de natureza cautelar deduzido pela reclamante, para determinar **a imediata redução da jornada de trabalho da reclamante para quatro horas diárias, totalizando vinte horas semanais**.

A presente decisão deverá ser cumprida no prazo de 5 (cinco) dias, a partir da publicação da certidão de julgamento do Agravo de Instrumento. Fixa-se multa diária, para o caso de descumprimento, no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais).

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, reconhecendo a transcendência social da causa, dar provimento ao Agravo de Instrumento interposto pela reclamante para determinar o processamento do Recurso de Revista. Acordam, ainda, por unanimidade, reconhecendo a transcendência social da causa, conhecer do Recurso de Revista interposto pela reclamante, por afronta aos artigos 227, cabeça, da Constituição da República e 7º, item II, da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, e, no mérito, dar-lhe provimento para determinar a redução da jornada da trabalhadora, de seis para quatro horas diárias, totalizando vinte horas semanais, enquanto perdurar a indicação de quarenta horas semanais de tratamento multidisciplinar para seu filho com Transtorno do Espectro Autista, sem redução nominal de salários. Acordam, por fim, por unanimidade, deferir a tutela provisória de urgência requerida para determinar a imediata redução da jornada de trabalho da reclamante para quatro horas diárias, totalizando vinte horas semanais. A tutela provisória de urgência deverá ser cumprida no prazo de 5 (cinco) dias, a partir da publicação da certidão de julgamento do Agravo de Instrumento. Fixa-se multa diária, para o caso de descumprimento, no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais). Custas em reversão pela reclamada.

Brasília, 14 de maio de 2025.

**LELIO BENTES CORRÊA**

**Ministro Relator**

