

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE DIREITO**

ANA VICTÓRIA OLIVEIRA FERREIRA

**CONCILIAÇÃO ENTRE JORNADA DE TRABALHO E CUIDADOS PARENTAIS:
UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE OS REGIMES CELETISTA E
ESTATUTÁRIO PARA RESPONSÁVEIS POR PESSOAS ATÍPICAS À LUZ DA
JUSTIÇA DO TRABALHO**

**SÃO CRISTÓVÃO
2025**

ANA VICTÓRIA OLIVEIRA FERREIRA

**CONCILIAÇÃO ENTRE JORNADA DE TRABALHO E CUIDADOS PARENTAIS:
UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE OS REGIMES CELETISTA E
ESTATUTÁRIO PARA RESPONSÁVEIS POR PESSOAS ATÍPICAS À LUZ DA
JUSTIÇA DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Universidade Federal de Sergipe, como pré-requisito para
obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva

**SÃO CRISTÓVÃO
2025**

[Folha destinada à inserção da ficha catalográfica].

TERMO DE APROVAÇÃO

CONCILIAÇÃO ENTRE JORNADA DE TRABALHO E CUIDADOS PARENTAIS: UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE OS REGIMES CELETISTA E ESTATUTÁRIO PARA RESPONSÁVEIS POR PESSOAS ATÍPICAS À LUZ DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Este exemplar corresponde à redação final do Trabalho de Conclusão de Curso apresentado e aprovado para obtenção do título de bacharel em Direito pela Universidade Federal de Sergipe.

Aprovada em ___/___/ 2025

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva

Examinador

Examinador

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, que, através da Sua Graça, me permitiu viver experiências que jamais imaginei. Ele me deu forças e determinação que eu sequer sabia possuir e me mostrou que sou capaz de ir muito mais longe do que imaginava. Sua misericórdia é inquestionável.

Este trabalho, que agora se conclui, é mais do que uma monografia: é um mosaico de momentos, afetos e aprendizados, construído com a ajuda de pessoas que iluminaram cada etapa dessa jornada.

Meus pais, Ana Paula e Dilson, são o alicerce onde meus sonhos se sustentam. Agradeço por cada ensinamento, por cada abraço, por cada palavra que me fortaleceu. Em vocês, encontrei a certeza de que o amor e a perseverança são as maiores forças que movem o mundo. Cada conquista minha carrega um pedaço de tudo o que me ensinaram, e por isso, sou eternamente grata.

Pedro, meu irmão e futuro psicólogo, você é meu porto seguro, mesmo quando a distância nos separa. Nossa conexão é um presente, e sua alegria e leveza me inspiram. Que seus sonhos te levem a lugares grandiosos, e que eu possa sempre estar ao seu lado, celebrando cada uma de suas vitórias.

Dom e Gabi, meus amigos, vocês são a família que a vida me deu. Nossa amizade é um tesouro, forjado em risadas, desafios e momentos inesquecíveis. Com vocês, encontrei um lar onde posso ser eu mesma, sem reservas. Agradeço por cada gesto de carinho, por cada palavra de apoio e por cada instante de felicidade compartilhada.

Vó Eurides, suas palavras são como um abraço que conforta a alma. Mesmo distante, seu amor me envolve e me protege. Agradeço por cada conselho, por cada ensinamento, por cada preocupação exagerada que, na verdade, sempre foi cuidado em sua forma mais genuína e maternal.

Aos meus avós Dilson e Irani, minha eterna gratidão. Vocês sempre acreditaram em mim, incentivando meus estudos e fortalecendo minha confiança. Vó Irani, sua fé em mim e sua crença no meu potencial, ao dizer que eu sou uma

pessoa "deslumbrada", foram um estímulo essencial nesta caminhada, despertando ainda mais coragem em mim. Obrigada por cada incentivo, por cada gesto de carinho, por cada olhar que me dizia: "Victória vai longe".

Tia Rita, sua presença faz falta, mas seu amor e sua força seguem vivos em mim. Seu apoio incondicional e sua crença no meu potencial foram presentes que carrego com carinho. Sei que sempre torceu e orou por mim e a certeza que hoje a senhora descansa no Senhor me conforta.

Agradeço ao Gabinete do Dr. Thenisson no Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região - TRT20, um espaço onde o Direito se encontra com a humanidade. Obrigada por cada aprendizado, por cada desafio, por cada experiência que me fez crescer como profissional e como pessoa. Foi uma honra testemunhar a justiça sendo aplicada com empatia, compromisso e responsabilidade social.

Matheus, meu amor, sua presença foi meu porto seguro em meio às tempestades. Obrigada por cada gesto de carinho, por cada palavra de conforto, por cada momento de cumplicidade. Seu amor me fortaleceu, sua paciência me ensinou e sua dedicação me emocionou. Sou imensamente grata por ter você ao meu lado nesta jornada.

A todos vocês, meu muito obrigada. Cada um, à sua maneira, contribuiu para a realização deste sonho. Agradeço por cada sorriso, por cada abraço, por cada palavra de incentivo. Obrigada por tornarem minha caminhada mais leve, mais doce e mais inesquecível.

*Esta monografia é um tributo
ao porto seguro que sempre encontrei em meus pais:
Ana Paula e Dilson Filho.*

RESUMO

Este estudo investiga a disparidade entre os regimes da Consolidação das Leis do Trabalho e estatutário no acesso à redução da jornada para cuidadores de pessoas atípicas, evidenciando a necessidade de equiparação de direitos. Através de uma análise comparativa da Consolidação das Leis do Trabalho, da Lei 8.112/1990 e da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, esta pesquisa revela a negligência do setor privado, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, na proteção aos cuidadores, contrastando com a segurança oferecida aos servidores públicos. Apesar dos avanços jurisprudenciais observados nas decisões dos tribunais trabalhistas, a ausência de legislação unificada perpetua a injustiça e o sofrimento dos trabalhadores celetistas, que enfrentam instabilidade e falta de amparo em situações de vulnerabilidade. A pesquisa, que se baseou na análise de decisões judiciais e artigos especializados, conclui que, enquanto o regime estatutário garante o acesso a direitos básicos em alguns casos, os celetistas são frequentemente desamparados. O estudo destaca a necessidade urgente de políticas públicas robustas, legislação abrangente e negociação coletiva para humanizar as relações de trabalho, assegurando dignidade e justiça social aos cuidadores, independentemente do regime empregatício.

Palavras-chave: jornada de trabalho; cuidadores; pessoas atípicas; celetista; estatutário; jurisprudência trabalhista; equiparação de direitos; justiça social.

ABSTRACT

This study investigates the disparity between the Consolidation of Labor Laws (CLT) and statutory regimes regarding access to reduced working hours for caregivers of atypical individuals, highlighting the urgent need for equalization of rights. Through a comparative analysis of the Consolidation of Labor Laws, Law 8.112/1990, and the jurisprudence of the Regional Labor Court and the Superior Labor Court, this research reveals the neglect of the private sector, governed by the Consolidation of Labor Laws, in protecting caregivers, contrasting with the greater security offered to public servants. Despite jurisprudential advances observed in labor court decisions, the absence of unified legislation perpetuates the injustice and suffering of CLT workers, who face instability and lack of support in vulnerable situations. The research, based on the analysis of judicial decisions and specialized articles, concludes that while the statutory regime ensures access to basic rights in some cases, CLT workers are often unsupported. The study underscores the urgent need for robust public policies, comprehensive legislation, and collective bargaining to humanize labor relations, ensuring dignity and social justice for caregivers, regardless of employment regime.

Keywords: working hours; caregivers; atypical people; CLT; statutory; labor jurisprudence; equalization of rights; social justice.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART.	Artigo
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
EBSERH	Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares
EC	Emenda Constitucional
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
IAMPSE	Assistência Médica ao Servidor Público Estadual de São Paulo
MP	Ministério Público
PSOL	Partido Socialismo e Liberdade
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TEA	Transtorno do Espectro Autista
TST	Tribunal Superior do Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
1 A CONTRADIÇÃO ENTRE A CRIMINALIZAÇÃO DO ABANDONO E A IMPOSIÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO AOS RESPONSÁVEIS POR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	11
2 IMPLICAÇÕES JURÍDICAS DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO PARA CUIDADOS DE PESSOAS ATÍPICAS.....	16
3 ÂMBITO DOS TRABALHADORES CELETISTAS.....	24
4 ÂMBITO DOS TRABALHADORES ESTATUTÁRIOS.....	32
5 ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE CELETISTAS E ESTATUTÁRIOS: UM DIÁLOGO ENTRE A LEI E A REALIDADE.....	35
6 A DIALÉTICA ENTRE A EXIGÊNCIA DE TUTELA SOCIAL E O PARADIGMA DA ESTRITA LEGALIDADE: UM EXAME EXEGÉTICO DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA.....	38
7 DISCUSSÃO E PERSPECTIVAS FUTURAS: DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS E A URGÊNCIA DE UM DIREITO DO TRABALHO HUMANIZADO.....	44
CONCLUSÃO.....	46
REFERÊNCIAS.....	49

INTRODUÇÃO

A intrincada teia da sociedade brasileira contemporânea, com seus desafios e demandas multifacetadas, impõe um fardo assombroso sobre aqueles que se dedicam ao cuidado de pessoas atípicas. No epicentro dessa realidade, a conciliação entre a vida profissional e as responsabilidades parentais transcende a mera questão logística e material, assumindo contornos dramáticos e dolorosos, marcados por um profundo dilema moral que ecoa em cada lar onde a atipicidade se faz presente. A exigência de cuidado integral, aliada à necessidade de prover o sustento familiar, coloca os cuidadores em uma encruzilhada angustiante, onde a escolha entre o trabalho e o cuidado se torna uma fonte constante de sofrimento.

A presente pesquisa, portanto, se propõe a desvendar e discutir a urgente e premente necessidade de equiparação de direitos entre os regimes celetista e estatutário, desnudando a gritante e cruel discrepância que lança milhares de famílias em um dilema angustiante e desumano: o sustento ou o cuidado? Este estudo busca dar voz a essa angústia, evidenciando como a desigualdade legal perpetua um ciclo de sofrimento e privação para aqueles que já carregam o peso do cuidado.

A arquitetura da legislação trabalhista brasileira, em sua aparente neutralidade e frieza, revela-se um campo minado de disparidades e injustiças, onde a balança pende desfavoravelmente para os trabalhadores do setor privado, relegando-os a uma condição de subcidadania. Enquanto a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) silencia de forma ensurdecidora e omissa sobre a redução de jornada com manutenção de remuneração para cuidadores, a Lei 8.112/1990, que rege o serviço público, garante esse direito de forma expressa e inequívoca, evidenciando uma negligência histórica e estrutural com os trabalhadores que sustentam a economia do país, mas que são privados de seus direitos mais básicos. Essa omissão não se limita a uma lacuna legal, mas se configura como um reflexo contundente da desvalorização do trabalho de cuidado, especialmente quando este se manifesta em contextos de vulnerabilidade e extrema necessidade, onde a ausência de amparo estatal pode significar considerável distância da dignidade.

A jurisprudência trabalhista, contudo, em um esforço admirável, tem buscado mitigar os efeitos dessa negligência, aplicando princípios constitucionais basilares, como a dignidade da pessoa humana e a proteção à família, que, no entanto, são constantemente desrespeitados pela norma ordinária. No entanto, a dependência de decisões judiciais atomizadas e casuísticas, proferidas tanto pelos Tribunais Regionais do Trabalho quanto pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), expõe a fragilidade intrínseca de um sistema que não garante proteção uniforme e equânime a todos os cidadãos, deixando à mercê da sorte e da interpretação judicial, o destino de milhares de famílias. A realidade palpável é que, por trás de cada processo judicial, de cada acórdão, pulsam vidas reais, marcadas por histórias de pais e mães que, desprovidos da estabilidade e segurança dos servidores públicos, vivem no limiar da insegurança e do desespero, temendo a perda do emprego e, conseqüentemente, a incapacidade de garantir os cuidados essenciais para seus filhos e dependentes atípicos, que dependem integralmente de seu amparo.

Essa diferenciação de direitos, em especial a falta de amparo aos celetistas, fere os direitos fundamentais da pessoa humana, em especial o direito à dignidade, à igualdade e à vida. Este trabalho, portanto, não se limita a uma mera análise comparativa entre regimes jurídicos distintos. Busca-se, antes, discutir a face humana e cruel da desigualdade, questionando a desumanidade de um sistema que relega os cuidadores celetistas a um limbo de incertezas e angústias, onde a esperança se esvai a cada dia.

Além disso, esta pesquisa se fundamenta em uma revisão crítica e aprofundada da literatura especializada, abrangendo obras doutrinárias, artigos científicos e documentos normativos. A análise meticulosa de casos concretos, por meio do exame de decisões judiciais proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), ilustra a aplicação das normas e a atuação do Judiciário na matéria, evidenciando as nuances e os desafios enfrentados na busca por soluções equânimes. A interlocução com doutrinadores que defendem uma abordagem inclusiva e protetiva, que visa garantir os direitos fundamentais daqueles que se encontram em situação de vulnerabilidade, enriquecerá o debate e fundamentará as discussões sobre a necessidade de um Direito do Trabalho mais humanizado. Em consonância com essa abordagem metodológica, os objetivos específicos desta pesquisa incluem: (1) analisar a

disparidade entre os regimes celetista e estatutário no acesso à redução da jornada de trabalho para cuidadores de pessoas atípicas; (2) identificar e examinar os obstáculos enfrentados pelos trabalhadores celetistas na busca pela redução da jornada, contrastando com os direitos assegurados aos servidores estatutários; (3) investigar a aplicação e a interpretação da jurisprudência trabalhista, em especial as decisões do TRT e do TST, nos casos de cuidadores de pessoas atípicas; (4) avaliar a eficácia das propostas legislativas em tramitação, como o Projeto de Lei 124/2023, na busca pela equiparação de direitos; e (5) propor recomendações e diretrizes para a formulação de políticas públicas e legislação que assegurem a equiparação de direitos e a proteção dos cuidadores de pessoas atípicas, independentemente do regime empregatício.

Posto isto, o objetivo precípua é evidenciar a urgência e a necessidade premente de políticas públicas robustas, legislação abrangente e negociação coletiva para que a proteção dos cuidadores transcenda a mera questão trabalhista, alcançando a dimensão dos direitos humanos fundamentais, que são frequentemente ignorados na prática. Que este estudo seja um brado de alerta, um convite à reflexão profunda e um guia na construção de um futuro onde o cuidado seja valorizado e protegido em todas as suas formas, sem distinção entre celetistas e estatutários.

1 A CONTRADIÇÃO ENTRE A CRIMINALIZAÇÃO DO ABANDONO E A IMPOSIÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO AOS RESPONSÁVEIS POR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A proteção e o cuidado com menores de idade são amplamente discutidos e reconhecidos como direitos fundamentais. Pais e responsáveis que negligenciam essa responsabilidade podem ser penalizados criminalmente, o que reforça a responsabilidade e dever da família de garantir a segurança e o bem-estar primário.

Dito isso, no Código Penal, o artigo 133 tipifica o abandono de incapaz como crime, estabelecendo sanções para aqueles que deixam de prestar assistência àqueles que, por sua condição, não podem se defender sozinhos. Vejamos:

Art. 133 - Abandonar pessoa que está sob seu cuidado, guarda, vigilância ou autoridade, e, por qualquer motivo, incapaz de defender-se dos riscos resultantes do abandono:

Pena - detenção, de seis meses a três anos.

§ 1º - Se do abandono resulta lesão corporal de natureza grave: Pena - reclusão, de um a cinco anos.

§ 2º - Se resulta a morte: Pena - reclusão, de quatro a doze anos. Aumento de pena

§ 3º - As penas cominadas neste artigo aumentam-se de um terço:

I - se o abandono ocorre em lugar ermo;

II - se o agente é ascendente ou descendente, cônjuge, irmão, tutor ou curador da vítima.

III - se a vítima é maior de 60 (sessenta) anos.

No mesmo sentido, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) reforça o direito fundamental das crianças e adolescentes à proteção integral, prevendo punições para atos de negligência e abandono:

Art. 5º Nenhuma criança ou adolescente será objeto de qualquer forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão, punido na forma da lei qualquer atentado, por ação ou omissão, aos seus direitos fundamentais.

Os questionamentos surgem, no entanto, quando se percebe que, enquanto o Estado exige que os pais cumpram com esse dever de cuidado, a legislação trabalhista, por vezes, não oferece as condições necessárias para que isso realmente aconteça, especialmente no caso de trabalhadores celetistas responsáveis por filhos com deficiência.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece uma jornada de trabalho padrão de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, o que torna, de forma prática, inalcançável que muitos pais e responsáveis conciliem suas obrigações laborais com os cuidados especiais que filhos e dependentes com deficiência demandam. Para essas famílias, o dilema é cruel: se trabalhar para sustentar a casa, muitas vezes não conseguem prestar os cuidados necessários. Se optam por cuidar de seus filhos, correm o risco de perder o emprego ou ver a sua renda reduzida.

De todo modo, há, sim, medidas que buscam amenizar esse cenário, como o artigo 98 da Lei nº 8.112/1990, que permite a redução da jornada para servidores públicos com filhos ou dependentes com deficiência, sem prejuízo da remuneração. No entanto, essa proteção não se estende aos trabalhadores da iniciativa privada.

Para os celetistas, a principal alternativa costuma ser a redução da carga horária com a correspondente diminuição salarial, o que, na prática, se torna inviável para muitas famílias, que já arcam com altos custos de tratamentos médicos, terapias e suporte especializado. Além disso, esses trabalhadores ainda enfrentam o risco de perder seus empregos para alguém que possa cumprir a jornada integral, sendo, assim, penalizados por uma circunstância que foge ao seu controle.

A contradição jurídica resta, então, evidente: por um lado, a legislação penaliza os pais que não prestam assistência adequada aos seus filhos ou não os protegem; por outro, o sistema trabalhista impõe barreiras que dificultam ou até tornam impossível garantir o cuidado necessário. Embora em alguns casos a Justiça do Trabalho tenha reconhecido o direito à adaptação da jornada para atender ao bem-estar do dependente, a ausência de uma previsão expressa na CLT torna esse direito mais uma exceção do que uma garantia consolidada.

Esse cenário impulsionou o debate legislativo sobre a necessidade de reformulação da legislação. O Projeto de Lei 124/2023, de autoria da Deputada Sâmia Bomfim, propõe a regulamentação da redução da jornada de trabalho para trabalhadores responsáveis por dependentes que necessitam de cuidados contínuos, sem prejuízo salarial. No entanto, o projeto ainda está em tramitação, evidenciando a morosidade na implementação de políticas públicas voltadas a essa demanda urgente. A proposta busca alterar o artigo 58 da CLT.

Eis o texto em análise:

Art. 1º. Acrescente-se ao artigo 58 do Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho) o seguinte § 3º e respectivos incisos:

“Art. 58 (...)

§ 3º A jornada de trabalho deverá ser reduzida, em mínimo de 2 horas, independentemente de compensação de horário e mantendo-se a integralidade do salário correspondente à duração normal do trabalho referida no caput, para os empregados que assim requeiram e comprovadamente e cumulativamente:

I – sejam indispensáveis aos cuidados de pessoa com deficiência;

II – coabitem junto à pessoa com deficiência sobre quem os cuidados recairão; e

III – não possam arcar com os custos de delegação do cuidado a outrem sem prejuízo de seu próprio sustento.”

De fato, o projeto de lei proposto pela deputada Sâmia Bomfim representa um marco crucial na garantia dos direitos das famílias com filhos com deficiência. Em sua essência, o texto reconhece a realidade angustiante enfrentada por essas famílias, que muitas vezes se veem forçadas a escolher entre o sustento e o cuidado adequado de seus filhos. Ao contrário da atual situação, onde a falta de legislação clara deixa essas famílias à mercê de decisões judiciais morosas e incertas, o projeto da deputada oferece um caminho seguro e definido. Ele estabelece diretrizes objetivas, assegurando que o direito ao cuidado não seja apenas uma possibilidade, mas uma certeza.

A proposta, desse modo, é um alívio para milhares de famílias que vivem sob um fardo injusto imposto pela ausência de amparo legal. Além disso, o projeto garante que os indivíduos atípicos dependentes com deficiência recebam o cuidado e o afeto que merecem, sem que seus pais e responsáveis precisem sacrificar o sustento da família. Contudo, a aprovação deste projeto não é apenas uma questão de justiça social, mas de humanidade. É um reconhecimento do valor e da dignidade de cada indivíduo, é um passo fundamental para a construção de uma sociedade mais inclusiva e acolhedora. A cada dia que passa, famílias sofrem com a incerteza e a angústia. A hora de agir é agora, e o projeto de lei em questão é um dos amparos de direito que tantas famílias esperam.

Por outro lado, a Lei 13.370/2016 garante um horário especial para servidores públicos federais com cônjuge, filho ou dependente com deficiência, o que reforça a urgência de estender essa proteção aos trabalhadores celetistas. Nesse contexto, é urgente que a legislação trabalhista seja reformulada para atender às reais necessidades das famílias com dependentes com deficiência.

A flexibilização da jornada de trabalho sem redução salarial, aliada à ampliação de políticas de apoio e suporte, é essencial para eliminar essa incoerência legal e garantir dignidade tanto aos pais quanto aos filhos dependentes. Afinal, o Estado não pode cobrar um dever de cuidado sem oferecer as condições necessárias para que ele seja cumprido.

Além disso, é fundamental lembrar que os próprios pais também têm o direito de estar presentes na vida de seus filhos, principalmente quando esses filhos

possuem deficiência. A convivência diária, o acompanhamento nos tratamentos médicos e terapias, e a presença constante no desenvolvimento dos filhos não são apenas um desejo, mas uma necessidade. Esses cuidados exigem tempo, atenção e dedicação, que muitas vezes só podem ser oferecidos por quem exerce o papel de responsável.

O Ministro Sérgio Pinto Martins, em seu Manual do Direito do Trabalho, versa sobre a jornada de trabalho:

(...) Entretanto, a redução da jornada e salário só pode ser feita por acordo coletivo, celebrado entre a empresa e o sindicato dos empregados. Não pode ser feito por acordo individual. Na Lei nº 4.923 não pode ser feito por convenção coletiva, pois trata de situação de empresa. É claro o inciso VI do art. 7º da Constituição no sentido de que o salário é irredutível, salvo mediante convenção ou acordo coletivo. Está claro também que se pode reduzir salários por acordo coletivo. O acordo é necessariamente coletivo. Não pode ser feita a redução por acordo individual.

A Lei nº 4.923 dispõe que o salário não pode ser reduzido mais do que 25%, devendo ser respeitado o salário mínimo, pois não se pode pagar menos de um salário mínimo para qualquer empregado. Entendo que a redução pode ser superior a 25% desde que estabelecida no acordo coletivo, pois o inciso VI do art. 7º da Constituição não traz esse limite.⁵⁰ O § 3º do art. 611-A da CLT mostra que se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. (MARTINS, 2023).

A realidade enfrentada por responsáveis de pessoas atípicas com necessidades específicas demanda uma atenção que ultrapassa as limitações dos acordos coletivos de trabalho. Enquanto parte da doutrina, exemplificado pela análise do Ministro Sérgio Pinto Martins, ressalta a importância dos acordos coletivos para a redução de jornada e salário, é crucial reconhecer que essa ferramenta, embora valiosa, não oferece a proteção abrangente necessária para essa parcela da população.

A dependência exclusiva de acordos coletivos deixa à mercê da negociação e da boa vontade empresarial um direito fundamental: o de conciliar as demandas do cuidado com a manutenção da subsistência. Essa lacuna legal expõe famílias a uma vulnerabilidade inaceitável, onde a necessidade de acompanhar terapias, consultas e as demandas diárias do cuidado compete diretamente com a garantia do sustento.

Logo, resta evidente a necessidade que o Estado intervenha, através de legislação específica, para assegurar que a dignidade e a igualdade desses cidadãos sejam preservadas. A criação de um marco legal claro e objetivo proporcionaria segurança jurídica, critérios definidos e um mecanismo de proteção uniforme, garantindo que o direito à redução da carga horária e a manutenção da renda não sejam privilégios dependentes de acordos, mas sim direitos assegurados a todos os responsáveis que enfrentam essa realidade.

É um direito fundamental da pessoa com deficiência ser tratada com dignidade e ter acesso à saúde, à educação e ao lazer. No entanto, sem a presença constante do responsável, esses direitos podem ser comprometidos, pois muitas terapias e acompanhamentos médicos dependem da figura de um cuidador que esteja atento às necessidades específicas do dependente. A proximidade também é essencial para fortalecer os vínculos familiares, o que se torna ainda mais relevante quando comparamos com as pessoas sem deficiência, que, em muitos casos, possuem maior autonomia.

Portanto, a contradição enfrentada por essas famílias não é apenas jurídica, mas também humana. Os pais desejam estar ao lado de seus filhos, mas as barreiras impostas pela legislação trabalhista dificultam esse direito. O Estado, ao criminalizar o abandono, precisa compreender a complexidade dessa situação e, em vez de cobrar algo que não é viável, deve criar soluções concretas que possibilitem o cuidado, sem prejudicar a renda familiar. O direito ao cuidado não é apenas um dever, mas uma questão de dignidade e humanidade.

2 IMPLICAÇÕES JURÍDICAS DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO PARA CUIDADOS DE PESSOAS ATÍPICAS

O debate jurídico sobre a redução da jornada de trabalho para cuidadores de pessoas atípicas revela a complexidade do tema, com interpretações divergentes entre os Tribunais Regionais do Trabalho. Essa disparidade evidencia a tensão entre os regimes laborais vigentes e as crescentes demandas sociais por cuidados

especializados, ressaltando a necessidade de um tratamento jurídico que concilie direitos trabalhistas e proteção social.

À priori, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 58, ao estatuir a duração padrão do trabalho em até 44 horas semanais, estabelece um panorama geral que se mostra insuficiente diante das demandas sociais contemporâneas. A referida norma, então, ao omitir a possibilidade de redução da jornada sem prejuízo salarial, impõe um obstáculo significativo para cuidadores de pessoas atípicas, lançando-os em um limbo jurídico.

Dito isso, a dependência de interpretações complementares, via acordos ou convenções coletivas - artigo 611 da CLT - revela-se inadequada e precária. Tal flexibilidade, longe de representar uma solução equitativa, perpetua a insegurança e a vulnerabilidade dos trabalhadores celetistas que necessitam conciliar suas jornadas com as necessidades de cuidados familiares, especialmente no contexto de pessoas com deficiência ou condições de saúde especiais. Essa lacuna legislativa exige uma revisão urgente, a fim de garantir a proteção efetiva desses trabalhadores.

Por outro lado, a Constituição Federal de 1988, embora consagre direitos fundamentais dos trabalhadores no artigo 7º, como a proteção à maternidade e paternidade, não dispõe especificamente sobre a redução da jornada para cuidadores de pessoas com deficiência. Diante dessa lacuna, conforme mencionado, a interpretação judicial tem desempenhado um papel crucial, visando à expansão da proteção aos trabalhadores em situações de vulnerabilidade, ao passo que se considera o equilíbrio necessário entre trabalho e responsabilidades familiares.

O Dr. Sergio Pinto Martins, em sua obra, destaca a origem do Direito Social na proteção dos hipossuficientes, defendendo que o Direito do Trabalho é o ramo mais social do direito, destinado à promoção da justiça social (MARTINS, 2023). No entanto, a consolidação das normas laborativas, em seu tratamento da jornada de trabalho, revela uma contradição flagrante com esse ideal.

Assim, ao não prever mecanismos claros para a redução da carga horária de cuidadores de pessoas atípicas, sem prejuízo da remuneração, a CLT falha em

cumprir seu papel de proteção social. Essa omissão, que ignora as necessidades emergentes de uma parcela vulnerável da sociedade, contradiz a própria essência do Direito Social, conforme defendido por Martins, que deveria priorizar o interesse coletivo e assegurar a dignidade dos trabalhadores e de seus dependentes.

Adicionalmente, os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da proteção à família se revelam fundamentais na discussão sobre a redução da jornada. Com efeito, a dignidade humana implica no reconhecimento do valor do cuidador e na provisão de condições adequadas para o cumprimento de suas obrigações familiares sem prejuízo à saúde ou à renda. Similarmente, a proteção à família reforça o papel do Estado na criação de condições que favoreçam a conciliação entre vida profissional e pessoal, sobretudo para cuidadores de dependentes com necessidades especiais.

No âmbito internacional, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006), ratificada pelo Brasil, destaca a necessidade de adaptação das condições de trabalho para atender às demandas específicas de pessoas com deficiência e seus cuidadores. Em consonância, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem acompanhado essa tendência, conforme evidenciado no Informativo TST nº 263, com decisões que reconhecem a redução da jornada sem perda salarial, alinhadas aos direitos constitucionais e internacionais dos trabalhadores.

Contudo, enquanto o regime celetista carece de legislação específica sobre a redução da jornada para cuidadores, a Lei nº 8.112/1990, que regula os servidores públicos, prevê essa possibilidade. Nessa perspectiva, o artigo 98 da referida lei garante a redução da jornada para servidores com dependentes com deficiência, mantendo a remuneração integral. Outrossim, a Lei nº 13.370/2016 expandiu esse direito, estendendo-o a servidores federais com cônjuge, filho ou dependente com deficiência, sem necessidade de compensação de horário.

Por outro lado, conforme versado, o Projeto de Lei 124/2023, proposto pela deputada Sâmia Bomfim (PSOL-SP), busca alterar a CLT para assegurar a redução mínima de duas horas na jornada de trabalho de cuidadores de pessoas com deficiência, com manutenção integral do salário e sem compensação de horas. Conseqüentemente, este projeto exemplifica a tentativa legislativa de reconhecer a

sobrecarga dos cuidadores e promover um equilíbrio entre responsabilidades familiares e profissionais.

Em suma, a jurisprudência do TST tem se consolidado favoravelmente à redução da jornada em casos de cuidadores de pessoas com necessidades especiais. Nesse sentido, a decisão no caso da enfermeira da EBSERH, mãe de uma criança com Síndrome de Down (AIRR - 642-63.2023.5.20.0008), ilustra a evolução do entendimento judicial, que admite a redução da jornada sem perda salarial ou compensação, desde que comprovada a necessidade de cuidados. De fato, essa abordagem respeita os direitos do trabalhador e promove um ambiente de trabalho inclusivo e justo. Vale ressaltar que neste caso do AIRR-642-63.2023.5.20.0008, o relator foi o Ministro Maurício Godinho Delgado.

Em adição, a jurisprudência brasileira tem demonstrado uma evolução significativa no reconhecimento dos direitos dos trabalhadores cuidadores de pessoas com deficiência. Assim, este movimento reflete uma crescente compreensão da complexidade do cuidado familiar e da necessidade de equilibrar as responsabilidades profissionais com as demandas pessoais.

Similarmente, em 2022, o Supremo Tribunal Federal (STF) proferiu uma decisão de grande impacto ao reconhecer, por unanimidade, o direito à redução da jornada de trabalho para servidores públicos que sejam pais ou responsáveis por pessoas com deficiência (RE 1.237.867 - Tema 1097). Portanto, a repercussão geral dessa decisão sinaliza um avanço na interpretação das normas constitucionais e infraconstitucionais, visando à proteção integral da pessoa com deficiência.

Eis, portanto, parte do *decisum* do Ministro Ricardo Lewandowski:

(...)

Vislumbra-se, portanto, que a criança não possui quase nenhuma independência e necessita de ostensivo acompanhamento nas atividades mais corriqueiras do seu dia a dia. Além disso, em decorrência das limitações acima descritas, precisa do acompanhamento de diversos profissionais de saúde para desenvolver habilidades e adquirir mais autonomia. Apesar do quadro exposto, sua mãe, P.M.F., trabalha 40 horas semanais no IAMPSE e busca, desde 2018, o direito de ter a jornada de trabalho reduzida, sem a redução dos vencimentos, para que possa dedicar-se ainda mais aos cuidados da menor.

(...)

O cuidado, no entanto, está além de ter que levar seus filhos aos profissionais de saúde, já que vários programas de intervenção, muitas vezes complexos, a serem seguidos pelos autistas, devem obrigatoriamente ser também aplicados ou supervisionados pelos genitores ou cuidadores em casa, para que a resposta ao tratamento seja mais efetiva. Vale lembrar, ainda, que, nos indivíduos atípicos, as habilidades da vida cotidiana podem ficar prejudicadas, por isso, os pais tornam-se responsáveis por auxiliá-los em atividades básicas – a exemplo de tomar banho, fazer necessidades, andar, comer, entre outras. Evidentemente, como era de se esperar, o envolvimento e engajamento dos pais ou cuidadores, é fundamental para potencializar o desenvolvimento do autista, além de melhorar a dinâmica familiar. Camilla Varela enfatiza: (...)

A família – o grupo social primário de qualquer criança – é, nesse sentido, profundamente afetada em sua identidade, funcionamento e estrutura quando tem que lidar com a deficiência de um filho ou de um dependente. É necessário adaptar e reorganizar vários aspectos da vida, sejam de ordem psicológica (lutos, frustrações emocionais, medos etc) ou de ordem prática, como repensar a educação que será dada a ele, buscar formas de apoio social, conseguir custear os recursos médicos e terapêuticos adequados, entre outros, tudo sempre voltado para garantir que lhe seja dado acesso ao melhor tratamento possível. Saliento que, no âmbito do Sistema Único de Saúde, de acordo com o sítio eletrônico do Ministério da Saúde, o acesso das famílias aos serviços de saúde voltados para o atendimento de autistas prevêem garantia ao diagnóstico precoce, ao fornecimento de medicamentos e ao atendimento multiprofissional, além de disseminação de informação sobre o transtorno.

(...)

Não resta dúvida, portanto, que é plenamente legítima a aplicação da lei federal a servidores do âmbito estadual ou municipal, uma vez que o caso ora em análise refere-se à determinação autoaplicável que não gerará aumento de gastos ao erário. Ademais, vale destacar que, tendo em vista o princípio da igualdade substancial, previsto tanto em nossa Carta Constitucional quanto na Convenção Internacional sobre o Direito das Pessoas com Deficiência, se os servidores públicos federais, pais ou cuidadores legais de pessoas com deficiência, têm o direito a horário especial, sem a necessidade de compensação de horário e sem redução de vencimentos, os servidores públicos estaduais e municipais em situações análogas também devem ter a mesma prerrogativa.

A decisão do Ministro Lewandowski, em sua sensibilidade e detalhamento, representa um avanço significativo na proteção dos direitos de cuidadores de pessoas atípicas. A exposição minuciosa da situação da criança, a ênfase na complexidade dos cuidados diários e a referência à importância do engajamento familiar demonstram uma compreensão profunda das necessidades enfrentadas por essas famílias. A citação de Camilla Varela e a menção à estrutura do SUS reforçam o caráter multidisciplinar e holístico do cuidado necessário.

No entanto, a decisão, embora louvável, destaca uma disparidade preocupante. Ao garantir o direito à redução da jornada sem prejuízo salarial para servidores públicos do Instituto de Assistência Médica ao Servidor Público Estadual de São Paulo - IAMPSE, uma autarquia do Governo de São Paulo, o Ministro explicita a aplicação dos direitos fundamentais ao funcionalismo público. Contudo, essa mesma garantia é negada aos trabalhadores celetistas, que enfrentam desafios semelhantes ou ainda maiores.

A elucidação dos direitos fundamentais, baseada no princípio da igualdade substancial, deveria estender-se a todos os trabalhadores, independentemente do regime jurídico. A necessidade de cuidado e atenção integral a pessoas atípicas não se limita ao setor público. Trabalhadores celetistas, que igualmente enfrentam a exaustiva jornada de cuidados, também merecem a proteção legal que lhes permita conciliar suas responsabilidades familiares com suas obrigações profissionais.

A decisão do Ministro Lewandowski, ao reconhecer a legitimidade da aplicação da lei federal a servidores estaduais e municipais, abre um precedente importante. No entanto, é fundamental que essa mesma lógica seja aplicada aos trabalhadores celetistas, garantindo-lhes o direito à redução da jornada sem prejuízo salarial. A proteção dos direitos fundamentais e a promoção da igualdade substancial exigem uma abordagem inclusiva, que não deixe de fora os trabalhadores que mais necessitam de amparo legal.

Igualmente, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem consolidado um entendimento favorável à flexibilização da jornada de trabalho para cuidadores. De modo análogo, em novembro de 2024, a 3ª Turma do TST confirmou a decisão que determinou a redução de 50% da jornada de trabalho de uma enfermeira da EBSEH, mãe de uma criança com Síndrome de Down, com a manutenção integral do salário e sem a necessidade de compensação de horas (AIRR - 642-63.2023.5.20.0008). Em consequência, o relator, Ministro Mauricio Godinho Delgado, destacou a importância da proteção do trabalhador como etapa imprescindível para a tutela da pessoa com deficiência.

Sendo assim, embora a legislação específica que ampare a redução da jornada de trabalho para cuidadores no setor privado seja inexistente, a

jurisprudência demonstra avanços pontuais. A decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, que concedeu horário especial a uma mãe de criança com TEA, ilustra essa tendência, fundamentando-se nos princípios da dignidade da pessoa humana e na proteção das pessoas com deficiência. No entanto, a ausência de uma lei clara perpetua a insegurança jurídica e a disparidade de decisões, como evidenciado pelo voto divergente da Desembargadora Maria Roseli Mendes Alencar (Recurso Ordinário Sumaríssimo 0000022-51.2023.5.07.0028, relatora Desembargadora Regina Gláucia Cavalcante Nepomuceno).

Além disso, a doutrina trabalhista também tem se aprofundado na presente análise. Nessa conjuntura, autores como Maurício Godinho Delgado (2020) enfatizam que a flexibilização da jornada é um direito fundamental para aqueles que desempenham o papel de cuidadores, uma vez que contribui para garantir a dignidade do trabalhador e possibilitar sua efetiva inclusão no mercado de trabalho.

Leal e Taques (2025), membros do grupo de pesquisa sobre o meio ambiente do trabalho da Universidade Federal de Mato Grosso, em sua análise sobre as implicações jurídicas da redução da jornada para trabalhadores cuidadores, ressaltam a importância de uma legislação que reconheça a função essencial do cuidador de pessoas com deficiência e a sobrecarga que este enfrenta em sua jornada de trabalho. De fato, as autoras sugerem que a criação de um regime jurídico específico para os cuidadores poderia resultar em maior proteção ao trabalhador, além de garantir a continuidade do cuidado especializado para aqueles que mais necessitam. Conseqüentemente, a redução da jornada de trabalho para esses profissionais, como apontado por elas, não deve ser vista apenas como um benefício individual, mas como uma política pública essencial que visa garantir a qualidade de vida tanto do trabalhador quanto da pessoa cuidada.

Ainda assim, a implementação da redução da jornada de trabalho para cuidadores de pessoas com deficiência enfrenta desafios significativos, especialmente em um cenário de instabilidade econômica e resistência por parte dos empregadores, que temem os impactos financeiros dessa prática. Ademais, a falta de regulamentação específica sobre o tema agrava a situação, dificultando a efetivação desse direito. Contudo, a negociação coletiva tem se mostrado uma ferramenta essencial para superar essas barreiras e garantir que as necessidades

tanto dos empregadores quanto dos trabalhadores sejam atendidas. Nessa conjuntura, a busca por soluções que conciliam a sustentabilidade das empresas com a proteção dos direitos dos cuidadores é um desafio constante, exigindo diálogo e flexibilidade de ambas as partes.

Outrossim, a recente tendência de flexibilização da jornada de trabalho, bem como possibilidades como o Home Office/Teletrabalho, refletem a crescente valorização do trabalho de cuidado e a necessidade de se criar políticas públicas que favoreçam a conciliação entre trabalho e cuidados familiares, particularmente para mulheres que desempenham o papel de cuidadoras de filhos com deficiência em sua esmagadora maioria. Assim sendo, a inclusão dessa temática na agenda política e social demonstra um reconhecimento da importância do cuidado como um valor essencial na sociedade contemporânea.

"A implementação do teletrabalho no Brasil, conforme analisado por Takano *et al.* (2020), não apenas redefine a dinâmica laboral, mas também impõe novas demandas às políticas públicas. A necessidade de regulamentar e garantir os direitos dos trabalhadores em regime remoto, como a saúde e a segurança no trabalho, a jornada de trabalho e o acesso à tecnologia, exige uma resposta do Estado. Além disso, a crescente adoção do teletrabalho levanta questões sobre a infraestrutura digital, a inclusão social e a acessibilidade aos serviços públicos, temas que devem ser abordados pelas políticas públicas para garantir que a transformação digital seja inclusiva e equitativa.

Em linhas gerais, esses casos demonstram uma tendência crescente no judiciário brasileiro de reconhecer a necessidade de flexibilização da jornada de trabalho para cuidadores de pessoas com deficiência, buscando conciliar as responsabilidades profissionais com as demandas do cuidado familiar. Nesse sentido, a interpretação judicial favorável à redução da jornada sem prejuízo salarial ou necessidade de compensação de horas tem se fortalecido, refletindo a crescente valorização do cuidado e a busca por uma sociedade mais inclusiva.

O futuro da redução da jornada de trabalho para cuidadores de pessoas com deficiência depende de um esforço conjunto entre o legislativo, o judiciário, os empregadores e a sociedade civil. Nessa perspectiva, é necessário fortalecer a

legislação, consolidar a jurisprudência e promover a conscientização sobre a importância do cuidado e da inclusão. Com efeito, a criação de um ambiente de trabalho mais justo e humano, que valorize o cuidado e proteja os direitos dos trabalhadores cuidadores, é essencial para construir uma sociedade mais inclusiva e igualitária. Portanto, a busca por esse ideal exige um compromisso contínuo com a promoção da dignidade humana e a defesa dos direitos das pessoas com deficiência.

3 ÂMBITO DOS TRABALHADORES CELETISTAS

No cenário brasileiro, a Consolidação das Leis do Trabalho rege as relações laborais na iniciativa privada, buscando assegurar os direitos fundamentais dos trabalhadores. Instituída em 1943, a CLT visa garantir condições de trabalho dignas, em consonância com os princípios humanitários e os preceitos da Constituição Federal de 1988.

Nesse contexto, a CLT atua em um ambiente de constantes transformações econômicas e sociais, refletindo as necessidades e demandas dos trabalhadores, especialmente daqueles em situação de vulnerabilidade. A necessidade de proteção legal se intensifica, visto que o emprego é, para muitos, a garantia de uma subsistência digna e de uma vida com qualidade.

Além disso, o art. 58 da CLT define a duração padrão da jornada de trabalho em até 44 horas semanais e prevê o limite de 8 horas diárias. Entretanto, a lei não especifica como se daria a redução da jornada de trabalho para aqueles que cuidam de pessoas atípicas. Essa omissão legislativa cria uma lacuna significativa, que muitas vezes é preenchida por meio de acordos ou convenções coletivas, conforme previsto no art. 611 da CLT.

Em outras palavras, a CLT, apesar de definir a jornada de trabalho padrão, não estabelece regras claras para a redução dessa jornada em situações específicas, como a de trabalhadores que necessitam cuidar de pessoas com deficiência ou necessidades especiais. Essa falta de regulamentação específica

deixa espaço para que empregados e empregadores negociem condições de trabalho mais flexíveis por meio de acordos ou convenções coletivas, mas também pode gerar insegurança jurídica e desigualdade de tratamento entre diferentes categorias de trabalhadores.

Art. 611 Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Assim, apesar da previsão do artigo 611 da CLT sobre a negociação de condições de trabalho por meio de convenções e acordos coletivos, a falta de regulamentação específica para a redução da jornada de trabalho de cuidadores de pessoas atípicas resulta em uma lacuna jurídica. Essa lacuna gera interpretações subjetivas e desiguais, comprometendo a segurança jurídica e a equidade na aplicação desses direitos.

O artigo 7º, inciso XXII, da CLT, prevê a redução da jornada de trabalho, mas a falta de especificidade em relação aos cuidadores compromete a efetividade dessa previsão legal. A ausência de dispositivos legais claros e objetivos que regulem essa questão gera insegurança jurídica, abrindo espaço para interpretações que podem variar de acordo com o entendimento de cada juiz ou tribunal. Isso resulta em decisões discrepantes e desigualdade no tratamento dos trabalhadores que necessitam desse direito.

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando fôr em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam :

a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;

b) aos trabalhadores rurais, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais;

c) aos funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios e aos respectivos extranumerários em serviço nas próprias repartições; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.079, 11.10.1945)

d) aos servidores de autarquias paraestatais, desde que sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos funcionários públicos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.079, 11.10.1945)

e) aos empregados das empresas de propriedade da União Federal, quando por esta ou pelos Estados administradas, salvo em se tratando daquelas cuja propriedade ou administração resultem de circunstâncias transitórias.

f) às atividades de direção e assessoramento nos órgãos, institutos e fundações dos partidos, assim definidas em normas internas de organização partidária. (Incluído pela Lei nº 13.877, de 2019)

A jurisprudência da Justiça do Trabalho tem desempenhado um papel crucial na interpretação das normas da CLT concernentes à jornada de trabalho. O Tribunal Superior do Trabalho (TST), por meio do Informativo nº 263, reconheceu a possibilidade de redução da jornada sem correspondente perda salarial para trabalhadores que cuidam de dependentes com necessidades especiais. A decisão enfatiza que:

“(…) Inicialmente, esclareça que, de fato, inexistente legislação estadual que atribua à Reclamada o dever de redução da jornada da Reclamante na situação retratada nos autos. Contudo o fenômeno do Direito — sua referência permanente à vida concreta — importa no constante exercício pelo operador jurídico de três métodos específicos e combinados de suma relevância para resolução de situações como a que se apresenta: a interpretação jurídica, a integração jurídica e, finalmente, a aplicação jurídica” (PROCESSO Nº TST-RR-1001543-10.2017.5.02.0013)

Dessa forma, a decisão do Tribunal Superior do Trabalho reforça a integração jurídica, destacando que, em casos onde há lacunas nas normas, o ordenamento jurídico deve ser interpretado de maneira coerente e integrada. O TST enfatiza que a legislação brasileira assegura, por meio da Constituição Federal, da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), da Lei do Autismo (Lei nº 12.764/2012) e outras normativas internacionais, a proteção integral às pessoas com deficiência e seus responsáveis, garantindo direitos fundamentais como a dignidade, a saúde, e à convivência familiar. A decisão também aplica, por analogia, a norma

do art. 98, § 3º da Lei 8.112/1990, que concede horário especial ao servidor com dependente com deficiência, para trabalhadores em geral, reconhecendo a necessidade de flexibilização da jornada de trabalho de responsáveis por pessoas com deficiência, sem prejuízo da remuneração.

É importante ressaltar, contudo, que a decisão em questão se aplica a uma empregada pública celetista, ou seja, ao caso específico de uma pessoa que trabalha para uma Empresa Pública, que possui equiparação com servidores públicos, mas é regida pela CLT. Portanto, de forma prática, trata-se de uma situação específica para equiparações aos serviços públicos, evidenciando um privilégio para o serviço público e uma lacuna na proteção legal para o setor privado.

Para evidenciar a aplicação dos princípios da dignidade humana e inclusão, observemos a seguinte ementa, com grifos adicionados:

“RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO DA REMUNERAÇÃO E SEM COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS. SERVIDORA PÚBLICA CELETISTA. FILHA MENOR DIAGNOSTICADA COM TRANSTORNOS DE ESPECTRO AUTISTA, DE LINGUAGEM RECEPTIVA, EXPRESSIVA E DE LEITURA. NECESSIDADE DE ACOMPANHAMENTO PARA ATIVIDADES MULTIDISCIPLINARES E TRATAMENTOS MÉDICOS E TERAPÊUTICOS. POSSIBILIDADE. No caso, o Tribunal Regional do Trabalho manteve a sentença, que julgou improcedente a pretensão da Reclamante, **servidora pública celetista**, de ter a jornada de trabalho reduzida sem redução da remuneração e sem compensação de horário, para cuidados especiais de sua filha menor, que possui Transtorno de Espectro Autista (AUTISMO), Transtorno de Linguagem Receptivo e Expressivo e Transtorno de Leitura. **Entendeu a Instância Ordinária que a Administração Pública está pautada no princípio da legalidade, sendo que a ausência de previsão legal para a redução da carga horária de empregados públicos responsáveis por pessoas com deficiência impede a concessão do pleito autoral.** Diante desse contexto, observa-se que a decisão do TRT está em dissonância com o entendimento desta Corte sobre a matéria. Esclareça-se que, de fato, inexistente legislação estadual que atribua à Reclamada o dever de redução da jornada da Reclamante na situação retratada na hipótese. **Contudo o fenômeno do Direito — sua referência permanente à vida concreta — importa no constante exercício pelo operador jurídico de três métodos específicos e combinados de suma relevância para resolução de situações como a que se apresenta: a interpretação jurídica, a integração jurídica e, finalmente, a aplicação jurídica. Especificamente sobre a integração jurídica, processo lógico de suprimento das lacunas percebidas nas fontes principais do Direito em face de um caso concreto, mediante o recurso a fontes**

normativas subsidiárias, tem-se que tal instituto permite atender ao princípio da plenitude do arcabouço jurídico, informador de que a ordem jurídica sempre terá, necessariamente, uma resposta normativa para qualquer caso concreto posto a exame do operador do Direito. Nesse sentido, dispõe o art. 8º, caput, da CLT - além do Decreto n. 4.647/1942, LINDB, (arts. 4º e 5º) e do Código de Processo Civil de 5 Informativo TST – nº 263 Período: 10 a 23 de outubro de 2022. 2015 (art. 140) -, que: **“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 do 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”**. Partindo dessas premissas é que o ordenamento jurídico brasileiro deve ser analisado, ou seja, de forma congruente e organicamente integrado. Deve ser pesquisada, nos preceitos normativos já existentes sobre a matéria discutida, a noção que faça sentido, tenha coerência e seja eficaz na solução do caso concreto. **Nesse sentido, na análise dos direitos concernentes às pessoas com deficiência e aos seus responsáveis – que foram estruturados por um conjunto normativo nacional e internacional -, deve ser considerado não só o princípio da legalidade, restrito à Administração Pública (art. 37 da CF), mas também a exegese dos princípios constitucionais da centralidade da pessoa humana, da dignidade (art. 1º, III, da CF) e da proteção à maternidade e à infância (art.6º da CF). A Constituição Federal de 1988, em seu art. 227, acolheu inteiramente os fundamentos da aclamada doutrina internacional da proteção integral e prioritária da criança, do adolescente e do jovem, inaugurando, no ordenamento jurídico brasileiro, um novo paradigma de tratamento a ser destinado ao ser humano que se encontra na peculiar condição de pessoa em desenvolvimento. Nessa linha, o Estatuto da Criança e do Adolescente, em seus mais diversos artigos, prevê, como direito fundamental, a proteção integral da criança e do adolescente para que lhes seja facultado o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, sem qualquer tipo de discriminação. Atribui não só à família, mas à sociedade em geral e ao Poder Público o dever de “assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária” (art. 4º, caput). Além dos citados dispositivos, em 2008, foi integrada ao ordenamento brasileiro, a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinado em Nova Iorque, pelo Decreto Legislativo 186/2008, com hierarquia de direito fundamental (art. 5º, § 3º, da CF). **Nessa Convenção, os Estados Partes, especificamente para as crianças e adolescentes, comprometeram-se a adotar medidas necessárias para o pleno exercício de todos os direitos humanos, liberdades fundamentais, igualdades de oportunidades (art. 7º, item 1), sendo que, para a criança com deficiência, destacou inclusive que “o superior****

interesse da criança receberá consideração primordial” (art. 7º, item 2)”. No mesmo artigo, foi assegurado que as crianças com deficiência “recebam atendimento adequado à sua deficiência e idade, para que possam exercer tal direito”. Reforçando tal quadro de proteção, a Convenção apresenta outros dispositivos que expõem claramente o compromisso do sistema jurídico em proporcionar igualdade de direitos à criança com deficiência, assegurando suporte às famílias (art. 23, item 3), padrão de vida e proteção social adequados (art. 28), entre outras garantias. Consigne-se que a Lei nº 13.146/2015 6 Informativo TST – nº 263 Período: 10 a 23 de outubro de 2022. – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência –, em seu art. 8º, assentou que **é dever, não só da família, mas também do Estado, assegurar a essas pessoas, com prioridade, diversos direitos inerentes à vida, à saúde, à alimentação, à dignidade, ao respeito e principalmente à convivência familiar.** Ainda nessa esteira, em 2012, foi publicada a Lei 12.764, que “institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista”, prevendo diretrizes específicas para “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” (art. 2º). Destaca-se, também, o art. 1º, § 2º, da referida lei, que considera o autismo como uma deficiência, e o art. 3º, I, que estabelece, como direitos da pessoa com transtorno do espectro autista, a vida digna, a integridade física e moral, o livre desenvolvimento da personalidade, a segurança e o lazer. Em suma, a ordem jurídica dispõe de várias normas que concretizam as disposições constitucionais de amparo à criança, sobretudo aquela que demanda da família e do Estado uma atenção especial. Nesse contexto legal, não pode prevalecer qualquer ato que venha a impedir a proteção e a inclusão social da criança. De outra face, devem ser relevados os métodos de interpretação e integração para a efetividade do ordenamento jurídico, como já referido anteriormente. Conquanto a Lei 8.112/1990 trate dos direitos dos empregados públicos estatutários da União, não se pode olvidar da finalidade com que o art. 98, § 3º, da citada norma foi alterado pela Lei 13.370/2016. Esse dispositivo – por analogia e por integração normativa – mais as normas citadas formam um conjunto sistemático que ampara a pretensão da Reclamante. Interpretando o referido artigo, constata-se que foi intensificada a proteção do hipossuficiente, na forma do art. 1º, III e IV, e 227 da CF - garantia que deve ser prestigiada e aplicada, não obstante a especificidade do ente político que teve a iniciativa legislativa. **Nessa linha de inteligência é que esta Corte Superior vem decidindo reiteradamente que o responsável por incapaz, que necessite de cuidados especiais de forma constante, com apoio integral para as atividades da vida cotidiana e assistência multidisciplinar, tem direito a ter sua jornada de trabalho flexibilizada sem prejuízo da remuneração, com vistas a amparar e melhorar a saúde física e mental da pessoa com deficiência.** Alcançam-se, desse modo, os princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, entre outros direitos sociais, normas nacionais e internacionais que amparam a criança, o adolescente e a pessoa com deficiência. Julgados desta Corte que perfilham a mesma diretriz. Recurso

de revista conhecido e provido.”
(TST-RR-100154310.2017.5.02.0013, 3ª Turma, rel. Min.
Mauricio Godinho Delgado, julgado em 19/10/2022)

De todo modo, é evidente que a decisão do TST é um marco importante na interpretação das normas que envolvem a proteção de pessoas com deficiência e seus responsáveis. O Tribunal reforça a importância de se adotar uma abordagem integrada e sistemática do ordenamento jurídico, buscando sempre uma solução coerente e eficaz para os casos concretos.

Dessa forma, ao aplicar a flexibilização da jornada de trabalho aos responsáveis por pessoas com deficiência, o TST destaca a imprescindibilidade de uma proteção mais abrangente e assertiva, não apenas no âmbito da Administração Pública, mas também no setor privado.

Essa interpretação coaduna com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da centralidade da pessoa humana e da proteção à maternidade e à infância, estabelecidos na Constituição Federal de 1988. O entendimento do TST visa assegurar que os responsáveis por pessoas com deficiência, especialmente aquelas que demandam cuidados contínuos e especializados, possam exercer suas funções profissionais sem comprometer a saúde física e mental da pessoa assistida, tampouco as próprias condições de trabalho e qualidade de vida.

Ademais, a analogia com o artigo 98, § 3º, da Lei nº 8.112/1990, que prevê horário especial para servidores públicos com dependentes com deficiência, reforça a argumentação de que a proteção deve ser estendida a todos os trabalhadores, sem distinção entre estatutários e celetistas. Esse raciocínio é essencial para a construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e atento às necessidades daqueles que enfrentam desafios adicionais devido à responsabilidade de cuidar de pessoas com deficiência.

A decisão serve como base para sustentar a necessidade de uma legislação mais flexível e adaptada às realidades familiares e sociais, especialmente no contexto da conciliação entre jornada de trabalho e cuidados parentais.

No presente momento, propostas legislativas estão sendo discutidas no Congresso Nacional para regular a situação dos trabalhadores celetistas que atuam como cuidadores. O Projeto de Lei nº 2774, de 2022, de autoria do senador Antônio

Mecias Pereira de Jesus (Republicanos), tem como objetivo garantir a redução da jornada de trabalho para cuidadores de pessoas com deficiência, com manutenção da remuneração.

O PL foi apresentado com a intenção de reconhecer a importância da atividade de cuidar e promover condições mais justas e equitativas para esses trabalhadores, refletindo um debate mais amplo sobre os direitos daqueles que atuam em funções que exigem cuidados especiais. A iniciativa está em consonância com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ratificada pelo Brasil em 2008. No entanto, o PL em questão enfatiza apenas os casos de responsáveis por pessoas com TEA e Síndrome de Down, quando o ideal seria abranger todas as pessoas com deficiência, de modo a tornar evidente a necessidade de proximidade e acompanhamento parental. A adoção do projeto poderia representar um avanço significativo na proteção dos direitos trabalhistas, ao criar uma legislação específica que contemple as demandas e necessidades dos cuidadores.

O objetivo desse Projeto de lei é garantir às mães de menores autistas e síndrome de down o direito de permanecer mais tempo com seus filhos considerando as necessidades diárias que a deficiência lhes impõe.

Sabemos que os pais podem ajudar e muito no tratamento, especialmente quando se conectam com os profissionais que ajudam seus filhos. Estabelecer um diálogo positivo ajuda a entender melhor o que acontece com seu filho e saber como lidar com sintomas, o que esperar de dificuldades durante o tratamento e adaptações que talvez sejam necessárias à rotina da família.

Não se trata de conceder um benefício assistencial nem de violar os princípios da igualdade e da impessoalidade na administração pública, a redução da jornada em 50% conforme proposto visa igualar, na medida das suas desigualdades, as pessoas com necessidades especiais aos demais cidadãos, dando um mínimo de condições para que a criança com transtorno de espectro autista ou com síndrome de down possa gozar dos seus direitos humanos e ter a sua dignidade como pessoa respeitada.

A presença da mãe é fundamental para o desenvolvimento cognitivo da criança com deficiência. O tratamento é multidisciplinar, inclui consultas médicas, terapias alternativas e atividades escolares diferenciadas, o que faz com que a mãe trabalhadora, ou responsável pela criança com o espectro autista ou síndrome de down procure o seu direito na justiça por mais tempo para cuidar da criança, e sem que isso comprometa a sua vida financeira.

Vale ressaltar que a Constituição Federal estabelece uma série de princípios e regras protetivas para as pessoas com deficiência, com absoluta prioridade à criança e ao

adolescente, e atribui obrigações ao Estado e às famílias como instrumentos principais no resguardo e proteção. (PROJETO DE LEI N° 2774, DE 2022)

Outrossim, reforça-se que as negociações coletivas e os acordos sindicais são ferramentas essenciais para a defesa dos direitos dos trabalhadores celetistas, especialmente de quem atua como cuidador. A CLT, em seu artigo 611, permite que convenções e acordos coletivos prevaleçam sobre a legislação, desde que respeitados os direitos mínimos assegurados pela Constituição. Essa flexibilidade poderia ser um caminho para a implementação de práticas mais justas para os cuidadores, mas de modo prático não tem sido.

Em suma, a situação dos trabalhadores celetistas que atuam como cuidadores de pessoas atípicas requer uma abordagem abrangente, que considere a regulação pela CLT, a jurisprudência da Justiça do Trabalho, os projetos legislativos em tramitação e as negociações coletivas. A proteção dos direitos desses trabalhadores é essencial para garantir um ambiente de trabalho que respeite a dignidade humana e promova a igualdade.

Portanto, é imperativo buscar soluções legislativas que preencham as lacunas existentes na CLT, promovendo a proteção necessária aos cuidadores e reconhecendo a importância de seu papel na sociedade. A combinação de regulamentação adequada, jurisprudência inclusiva e negociação coletiva efetiva pode garantir que os trabalhadores celetistas que atuam como cuidadores tenham seus direitos respeitados e suas necessidades atendidas.

4 ÂMBITO DOS TRABALHADORES ESTATUTÁRIOS

No Brasil, o regime jurídico dos servidores públicos federais é regulamentado pela Lei 8.112/1990, que define os direitos e deveres dos servidores civis da União, autarquias e fundações públicas federais. Dentre as previsões dessa norma, o artigo 98 estabelece a possibilidade de redução da jornada de trabalho sem redução salarial para servidores que possuam dependentes com deficiência. Tal previsão representa uma importante política pública voltada à conciliação entre a vida

profissional e as responsabilidades familiares, garantindo que os servidores possam prestar assistência a seus dependentes sem comprometer sua remuneração.

O artigo 98 da Lei 8.112/1990 assim determina:

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.

§ 1º Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário no órgão ou entidade que tiver exercício, respeitada a duração semanal do trabalho.

§ 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.

§ 4º Será igualmente concedido horário especial, vinculado à compensação de horário a ser efetivada no prazo de até 1 (um) ano, ao servidor que desempenhe atividade prevista nos incisos I e II do caput do art. 76-A desta Lei.

Dessa forma, o regime estatutário se destaca por oferecer maior proteção aos servidores públicos, sobretudo no que tange a direitos sociais como a redução da jornada de trabalho. Essa previsão legal demonstra que o regime estatutário não se limita à imposição de deveres, mas também visa promover o bem-estar e a dignidade dos servidores.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 37, estabelece um regime jurídico único para os servidores públicos, com o objetivo de garantir isonomia e direitos igualitários, assegurando não apenas a qualidade dos serviços públicos, mas também a proteção dos direitos fundamentais desses trabalhadores.

As políticas públicas voltadas aos servidores que possuem dependentes com deficiência têm como foco a dignidade e a inclusão social. A previsão da Lei 8.112/1990 está alinhada com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Decreto 6.949/2009), que busca assegurar a participação plena e efetiva das pessoas com deficiência na sociedade, bem como o suporte necessário a seus cuidadores.

A jurisprudência também tem desempenhado papel fundamental na consolidação desse direito. O Tribunal Regional Federal da 1ª Região (TRF-1), por

exemplo, reconheceu o direito à redução da jornada sem prejuízo salarial para servidores que sejam responsáveis por dependentes com deficiência, com base na Lei 8.112/1990. Esse entendimento reforça a necessidade de garantir condições adequadas de trabalho a esses servidores, promovendo tanto o bem-estar do trabalhador quanto o de seus dependentes.

Nesse contexto, as políticas voltadas a esses servidores não devem ser vistas apenas como benefícios isolados, mas como parte de uma agenda mais ampla de inclusão social, que reconheça a importância do cuidado nas relações familiares e profissionais. A possibilidade de conciliação entre trabalho e cuidados parentais reflete a valorização do servidor público como agente de inclusão e de desenvolvimento social.

A implementação dessas políticas, entretanto, varia entre as esferas federal, estadual e municipal. Enquanto a Lei 8.112/1990 estabelece padrões para os servidores federais, estados e municípios têm autonomia para editar normas próprias, podendo ampliar ou restringir esses direitos. Alguns estados, como São Paulo, por meio da Lei Complementar 1.080/2008, dispõem de previsões que reforçam a proteção aos servidores. No entanto, a falta de uniformidade nas normas pode resultar em desigualdades no tratamento de servidores em diferentes regiões.

Quando comparados aos trabalhadores celetistas, os servidores estatutários encontram um cenário mais favorável para conciliar o trabalho com os cuidados parentais de dependentes com deficiência. A Lei 8.112/1990 e legislações correlatas garantem mecanismos que permitem o exercício profissional sem prejuízo ao cuidado familiar. No entanto, a diversidade legislativa entre as esferas de governo pode gerar desigualdades entre servidores, evidenciando a necessidade de harmonização nacional das políticas voltadas aos cuidadores.

Além disso, a efetividade dessas políticas depende da fiscalização e da implementação adequada pelos órgãos públicos. Muitas vezes, mesmo diante da previsão legal, os servidores encontram dificuldades burocráticas para acessar o direito à redução de jornada. A ausência de regulamentação detalhada em alguns casos pode resultar em interpretações restritivas por parte das administrações públicas, limitando o alcance da proteção prevista na legislação.

Outra questão relevante é a compatibilização dessas políticas com o interesse da administração pública. Embora a redução da jornada seja um direito fundamental para garantir a dignidade do servidor e de seus dependentes, é necessário que haja medidas organizacionais que permitam a continuidade dos serviços públicos sem prejuízos à coletividade. Isso pode envolver a redistribuição de tarefas, o fortalecimento do teletrabalho e outras formas de flexibilização do regime de trabalho.

Por fim, é essencial que o debate sobre os direitos dos servidores estatutários avance para contemplar outras formas de apoio, como o oferecimento de suporte psicológico e assistencial aos trabalhadores que atuam como cuidadores. O desgaste físico e emocional associado ao cuidado de dependentes com deficiência pode impactar a produtividade e a saúde do servidor, tornando-se uma preocupação legítima da gestão pública.

A necessidade de políticas eficazes e transparentes, que atendam às demandas dos cuidadores de pessoas atípicas, ressalta a importância do controle social como um instrumento de defesa da democracia, conforme elucidado por Silva e Souza (2017). A participação ativa da sociedade, por meio de mecanismos como conselhos de políticas públicas e audiências, torna-se crucial para garantir que as decisões governamentais reflitam as reais necessidades desses cuidadores. Ao assegurar a transparência na gestão dos recursos e a publicidade das ações, como apontam os autores, é possível fortalecer a fiscalização e o acompanhamento das políticas implementadas, promovendo uma gestão pública mais justa e equitativa, em consonância com os princípios da cidadania e do Estado Democrático de Direito.

A jurisprudência brasileira, por sua vez, tem desempenhado um papel essencial para consolidar o entendimento de que essas políticas estão intrinsecamente ligadas aos princípios constitucionais da dignidade humana e da proteção social. Assim, garantir a efetividade dessas normas não apenas reforça os direitos dos servidores, mas também contribui para uma sociedade mais justa e inclusiva.

5 ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE CELETISTAS E ESTATUTÁRIOS: UM DIÁLOGO ENTRE A LEI E A REALIDADE

De fato, a jornada em busca da equidade no tratamento de trabalhadores que se dedicam ao cuidado de pessoas atípicas revela um contraste significativo entre o regime celetista e o estatutário. A comparação entre os direitos dos trabalhadores no setor privado, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, e dos servidores públicos estatutários, regidos por normas como a Lei 8.112/1990, revela diferenças significativas que impactam diretamente a vida de milhares de famílias brasileiras.

É irrefutável que os trabalhadores celetistas, cujos direitos básicos estão ancorados na CLT, como férias remuneradas, 13º salário, FGTS e jornada de trabalho limitada a 44 horas semanais (BRASIL, 1943), enfrentam um cenário de maior flexibilidade, mas também de maior incerteza. Já os servidores públicos estatutários, amparados por um conjunto de garantias mais robusto, que inclui estabilidade no emprego após três anos de efetivo exercício e regimes previdenciários próprios, como o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), desfrutam de uma rede de proteção mais abrangente.

Maurício Godinho Delgado (2021) destaca que, embora o regime celetista busque promover direitos fundamentais aos trabalhadores, ele é mais suscetível a flexibilizações, especialmente após as reformas trabalhistas recentes, como a de 2017. Em contraste, o regime estatutário, por ser regido por legislação própria, tende a proporcionar maior estabilidade e uma rede de proteção mais robusta.

No cerne da questão que nos ocupa – a redução de jornada de trabalho com manutenção salarial – a disparidade entre os dois regimes se acentua. A Lei 8.112/1990 garante expressamente o direito à redução de jornada sem perda salarial para servidores públicos que cuidam de dependentes com deficiência, conforme disposto no artigo 98 (BRASIL, 1990). Este dispositivo reflete uma política de inclusão social que considera as necessidades especiais desses servidores e de suas famílias, alinhada com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da proteção à família.

Já para os trabalhadores regidos pela CLT, não há uma previsão legal expressa que garanta tal benefício de forma automática. No entanto, a jurisprudência trabalhista tem avançado no sentido de reconhecer a possibilidade de redução de jornada para os celetistas em casos específicos, principalmente por meio de acordos ou convenções coletivas, conforme prevê o artigo 611-A da CLT (BRASIL, 1943). Assim, o papel das negociações coletivas tem sido fundamental para ajustar essas questões no setor privado, mas alerta para a falta de uniformidade, já que nem todos os trabalhadores conseguem negociar tais condições.

Em decisão recente, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) reafirmou o entendimento de que a redução de jornada para cuidar de pessoas com deficiência deve ser avaliada com base no princípio da dignidade humana, ampliando a interpretação de direitos celetistas quando as necessidades familiares justificam essa redução (TST, 2022). No entanto, como vimos anteriormente, essa decisão se aplica a uma empregada pública celetista, ou seja, ao caso específico de uma pessoa que trabalha para uma Empresa Pública, que possui equiparação com servidores públicos, mas é regida pela CLT. Portanto, de forma prática, trata-se de uma situação específica para equiparações aos serviços públicos, evidenciando um privilégio para o serviço público e uma lacuna na proteção legal para o setor privado.

Os impactos econômicos e sociais das diferenças no acesso à redução de jornada entre celetistas e estatutários são significativos. No setor público, a redução de jornada, com manutenção salarial, permite que servidores cuidadores mantenham o equilíbrio entre vida profissional e familiar, sem prejuízos financeiros. Isso resulta em maior segurança econômica para esses servidores, contribuindo para sua estabilidade financeira e bem-estar emocional.

No setor privado, onde o acesso a esse tipo de benefício é mais restrito, o cenário é mais desafiador. Trabalhadores celetistas muitas vezes precisam recorrer a acordos individuais com empregadores ou negociar condições especiais por meio de sindicatos, o que pode gerar desigualdade de tratamento entre diferentes categorias de trabalhadores. Além disso, a ausência de uma previsão legal clara que obrigue a concessão de redução de jornada com manutenção salarial pode gerar insegurança jurídica e uma pressão adicional sobre os trabalhadores que precisam

conciliar suas responsabilidades familiares com as exigências do mercado de trabalho.

A inexistência de uma regulamentação mais ampla e unificada sobre a redução de jornada para cuidadores no setor privado reflete uma fragilidade das políticas de conciliação entre trabalho e vida familiar, resultando em consequências como o desemprego involuntário, o aumento da precariedade nas condições de trabalho, e até mesmo o afastamento de trabalhadores dessas funções.

Do ponto de vista social, as diferenças de tratamento entre celetistas e estatutários no acesso a benefícios como a redução de jornada contribuem para a desigualdade no mercado de trabalho e podem aprofundar disparidades socioeconômicas. O debate sobre a universalização desses direitos é fundamental para garantir que todos os trabalhadores, independentemente do regime ao qual pertencem, possam exercer suas atividades profissionais sem comprometer seu papel de cuidadores.

A análise comparativa entre os regimes celetista e estatutário revela não apenas as disparidades normativas, mas também a evolução da jurisprudência em busca de maior equidade no tratamento dos trabalhadores. Doutrinadores têm discutido a importância de uma abordagem inclusiva e protetiva que considere as especificidades dos cuidadores de pessoas atípicas, promovendo justiça social e dignidade no ambiente laboral.

Nesse contexto, a aprovação de projetos de lei como o PL 124/2023, que busca alterar a CLT para assegurar a redução mínima de duas horas na jornada de trabalho de cuidadores de pessoas com deficiência, com manutenção integral do salário e sem compensação de horas, representa um

passo fundamental para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

6 A DIALÉTICA ENTRE A EXIGÊNCIA DE TUTELA SOCIAL E O PARADIGMA DA ESTRITA LEGALIDADE: UM EXAME EXEGÉTICO DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA

A intrincada discussão em torno da redução da jornada laboral destinada aos cuidadores de indivíduos com deficiência alcança sua complexidade máxima ao procedermos à análise do acórdão proferido no Recurso Ordinário nº 0000474-95.2022.5.20.0008 (TRT-20). Este caso, envolvendo uma médica pediatra vinculada à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) e seu filho diagnosticado com Transtorno do Espectro Autista (TEA), lança luz sobre o conflito dialético entre a imperiosidade da proteção social e os limites impostos pela legalidade estrita, no âmbito do Direito do Trabalho.

Decerto, o fulcro da controvérsia reside na aplicação, por analogia, da Lei nº 8.112/90, que disciplina o regime jurídico dos servidores públicos federais, a uma empregada pública regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A decisão majoritária, sob a relatoria do Desembargador Thenisson Santana Dória, optou por manter a sentença que concedeu a redução da carga horária sem a correspondente alteração salarial, bem como a transferência da empregada para a unidade hospitalar em Aracaju, fundamentando-se nos pilares constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição Federal de 1988), da proteção integral da criança e do adolescente (art. 227 da CF/88), e na Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (Decreto nº 6.949/09).

Em verdade, tal entendimento espelha uma tendência jurisprudencial de aplicar princípios constitucionais e normas internacionais com o propósito de suprir as lacunas existentes na legislação trabalhista, em especial nos casos que versam sobre a salvaguarda de direitos fundamentais. A decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) no Recurso de Revista nº 1001543-10.2017.5.20.0013 (TST), mencionada no referido acórdão, corrobora essa interpretação, ao reconhecer a viabilidade de redução da jornada laboral para servidores públicos celetistas em situações análogas.

Não obstante, o voto minoritário, lavrado pelo Desembargador Josenildo dos Santos Carvalho, apresenta uma perspectiva divergente, alicerçada na observância

estrita da legalidade. O relator sustenta que, na condição de empregada pública celetista, a autora está submetida às disposições da CLT, a qual não contempla o direito à redução da jornada sem a correspondente redução salarial, tampouco à remoção para tratamento de filho com deficiência. Sob essa ótica, o Poder Judiciário não detém a prerrogativa de atuar como legislador positivo, instituindo obrigações não previstas em lei.

Inquestionavelmente, essa divergência evidencia a tensão existente entre duas abordagens jurídicas: uma que busca adequar a legislação às demandas sociais, mediante a aplicação de princípios constitucionais e normas internacionais, e outra que privilegia a segurança jurídica e a separação de poderes. A decisão majoritária, ao lançar mão da analogia com a Lei nº 8.112/90 e ao invocar tratados internacionais, explicita uma inclinação para a primeira abordagem.

A EBSERH, por seu turno, aduziu que decisões como a em apreço oneram o empregador e podem gerar insegurança jurídica, sobretudo em setores que exigem alta produtividade. Contudo, a decisão majoritária considerou que a proteção dos direitos fundamentais da criança com deficiência e o direito à convivência familiar justificam a adoção da medida.

Outrossim, decisões como a que foi proferida no caso em tela servem como precedente de grande relevância, possibilitando que genitores de crianças atípicas assegurem seus direitos.

Em derradeira análise, o acórdão nº 0000474-95.2022.5.20.0008 (TRT-20) revela a complexidade do debate que permeia a redução da jornada laboral para cuidadores de indivíduos com deficiência, realçando a necessidade de um equilíbrio entre a proteção social e a estrita observância da legalidade no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro.

Ademais, no que tange a argumentação do relator que teve seu voto divergido, este, trouxe o seguinte:

"O Estatuto da Criança e do Adolescente também previu o direito fundamental de proteção integral à criança e ao adolescente, cujo dever é responsabilidade, (...) Ademais, a Convenção Internacional sobre Direitos da Pessoa com Deficiência (Decreto nº 6.949/09), cuja aplicação ao ordenamento jurídico brasileiro deu-se com a promulgação do Decreto nº6.949/2009, com status de emenda constitucional,

também assegura: 1.Os Estados Partes se comprometem a assegurar e promover o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, sem qualquer tipo de discriminação por causa de sua deficiência. Para tanto, os Estados Partes se comprometem a: (...) Nesse toar, ainda que não haja previsão na CLT sobre a matéria, devem-se ser aplicados os princípios de interpretação e integração do ordenamento jurídico, em especial os tratados internacionais ratificados pelo Brasil, de modo a assegurar o amparo à criança, em especial a criança com deficiência."

Com isso, resta claramente notória a dialética jurisprudencial trabalhista brasileira no que tange ao reconhecimento do direito à redução da jornada laboral para cuidadores de dependentes com necessidades especiais, salvaguardando, ademais, a integralidade da remuneração. Este panorama jurídico, intrinsecamente imbuído de sensibilidade ante as demandas sociais e alicerçado na aplicação de princípios constitucionais, representa um avanço basilar na proteção dos direitos desses trabalhadores.

Por derradeiro, em decisão proferida em Agravo Interno, no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (TST), que manteve a possibilidade de redução da jornada de trabalho sem redução salarial ou necessidade de compensação para empregados de empresas de economia mista com dependentes portadores de Transtorno do Espectro Autista (TEA), O TST reforça ainda mais o entendimento de proteção legal. Tal decisão se fundamenta na Lei nº 12.764/2012, no art. 227 da CF/88 e decreto 6949/09. (TST - Ag-AIRR: XXXXX20215170008, Relator.: Liana Chaib, Data de Julgamento: 29/03/2023, 2ª Turma, Data de Publicação: 31/03/2023)

Para além disso, O acórdão proferido no Recurso Ordinário nº 0000517-43.2024.5.20.0014 pelo Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região (TRT-20) exemplifica o tensionamento entre a estrita legalidade e a crescente demanda por uma interpretação jurídica mais sensível às necessidades sociais. A decisão, ao conceder à recorrente a redução de 50% de sua jornada de trabalho sem alteração salarial, marca um avanço na aplicação de princípios constitucionais e normas de direitos humanos no âmbito trabalhista.

A peça central da argumentação reside na prevalência dos princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88), da proteção integral da criança (art.

227, CF/88) e da adaptação razoável (Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência). A decisão demonstra um esforço interpretativo para transcender a literalidade da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que não prevê expressamente a redução de jornada em tais circunstâncias.

A decisão argumenta que a ausência de previsão legal específica não impede o reconhecimento do direito à redução da jornada, especialmente quando se trata de proteger os direitos de crianças com deficiência. A aplicação analógica da Lei nº 8.112/90, que concede horário especial a servidores com filhos com deficiência, é utilizada para fundamentar a decisão, demonstrando a intenção de preencher lacunas legislativas e garantir a efetividade dos direitos fundamentais.

A decisão enfatiza a necessidade de uma interpretação sistemática do ordenamento jurídico, que considere não apenas as leis ordinárias, mas também a Constituição Federal e os tratados internacionais. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), citada no acórdão, reforça essa abordagem, ao reconhecer a eficácia horizontal dos direitos fundamentais e a importância da adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Ainda que a decisão tenha sido majoritária, o voto vencido da Desembargadora Rita de Cássia Pinheiro de Oliveira revela um aspecto importante do debate: a definição do percentual de redução da jornada. A proposta de redução de 30% demonstra a dificuldade em estabelecer um critério objetivo, exigindo uma análise individualizada de cada caso.

Argumentou, portanto, a desembargadora em sua divergência:

(...) Com efeito, a ausência de previsão legal expressa não deve impedir o reconhecimento do direito à redução da jornada aos empregados da empresa, já que conceitos como o direito à vida e o dever de proteção à criança têm prevalência e orientam a aplicação de todas as demais normas jurídicas. Assim, coaduna-se com o Relator quanto à reforma da sentença no que pertine à redução da jornada sem diminuição do salário.

Entretanto, insta divergir quanto ao percentual a ser reduzido. Proponho que a redução da carga horária da autora seja no percentual de 30%, mantendo os moldes estabelecidos no voto, ou seja, sem prejuízo salarial e independentemente de compensação de horário.

Registre-se que esse Regional já votou nesse sentido quando do julgamento do RO 0001141-02.2022.5.20.0002.

Assim, é possível inferir que a posição da EBSEH, de defesa da estrita legalidade, é refutada pela maioria dos desembargadores. A argumentação da empresa, de que a redução da jornada sem redução salarial equivaleria a um aumento de vencimentos, é considerada insuficiente para justificar a negativa do direito à recorrente.

Contudo, a decisão do TRT-20 representa um passo significativo na proteção dos direitos de cuidadores de pessoas com deficiência. Ao priorizar a tutela social e a dignidade da pessoa humana, o tribunal demonstra que a aplicação do direito trabalhista não pode se limitar à literalidade da lei, mas deve buscar a efetividade dos direitos fundamentais.

É fora de dúvida, que os impactos dessas decisões, porquanto transcendem o mero plano jurídico, reverberam diretamente na qualidade de vida dos trabalhadores e de seus dependentes. De fato, para os cuidadores, a possibilidade de redução da carga horária representa não apenas o acesso aos cuidados indispensáveis, mas também a promoção do bem-estar mental e emocional, possibilitando um salutar equilíbrio entre as esferas pessoal e profissional.

Para os dependentes, em especial as crianças com deficiência, a presença constante do cuidador afigura-se fundamental para o acompanhamento de suas necessidades médicas, educacionais e de desenvolvimento. A bem da verdade, a sustentação jurídica dessas decisões repousa, primordialmente, no princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/88), e encontra suporte adicional na possibilidade de flexibilização da relação de trabalho trazida pelo artigo 611-A da CLT.

No entanto, a situação da EBSEH, como empresa pública regida pela CLT, suscita um questionamento crucial: por que a redução da jornada com manutenção da remuneração, um benefício tradicionalmente associado aos servidores públicos, não pode ser estendida a todos os trabalhadores, independentemente do regime jurídico? A dicotomia entre celetistas e estatutários, nesse contexto, revela-se anacrônica e injusta, especialmente quando confrontada com a imperiosidade de proteger os direitos fundamentais das crianças com deficiência e seus cuidadores.

Afinal, a dignidade da pessoa humana, a proteção integral da criança e do adolescente e os direitos das pessoas com deficiência não se restringem aos servidores públicos. Tais princípios e direitos, consagrados na Constituição Federal e em tratados internacionais, devem ser aplicados de forma universal, garantindo que todos os trabalhadores, celetistas ou não, tenham acesso a condições laborais que lhes permitam conciliar as demandas profissionais com as necessidades de seus dependentes.

A jurisprudência recente, ao buscar suprir as lacunas da CLT e ao aplicar a analogia com a Lei nº 8.112/90, demonstra um esforço louvável para promover a justiça social e a igualdade. No entanto, é fundamental que o debate avance no sentido de reconhecer o direito à redução da jornada com manutenção da remuneração como um direito fundamental de todos os trabalhadores, independentemente de seu vínculo empregatício.

Afinal, a proteção dos direitos das crianças com deficiência e de seus cuidadores não pode ser condicionada à natureza jurídica do empregador. A busca por um Direito do Trabalho mais justo e inclusivo exige a superação de distinções artificiais e a garantia de que todos os trabalhadores tenham acesso a condições laborais que lhes permitam exercer plenamente seus direitos e deveres.

7 DISCUSSÃO E PERSPECTIVAS FUTURAS: DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS E A URGÊNCIA DE UM DIREITO DO TRABALHO HUMANIZADO

É inegável que os avanços na legislação e jurisprudência relativos à redução da jornada de trabalho para cuidadores de pessoas atípicas sinalizam um movimento progressista na proteção dos direitos trabalhistas. Entretanto, é imprescindível ponderar que tais avanços, embora louváveis, ainda se mostram insuficientes diante da complexidade e da urgência das demandas sociais contemporâneas. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006), embora represente um marco civilizatório, confronta-se com a lentidão da implementação de políticas públicas efetivas. De forma análoga, as decisões

recentes do Tribunal Superior do Trabalho (TST), revelam uma jurisprudência sensível, mas que, invariavelmente, esbarra na ausência de um arcabouço legislativo robusto e abrangente.

A persistente lacuna legislativa, por conseguinte, impõe um desafio contínuo à efetivação dos direitos dos cuidadores. A ausência de uma norma específica que discipline a redução da jornada em casos de cuidados parentais gera um cenário de insegurança jurídica, no qual a aplicação do direito fica condicionada à interpretação judicial ou à negociação coletiva. Nesse contexto, projetos de lei como o PL 124/2023 assumem um papel crucial, ao buscar preencher essa lacuna e estabelecer parâmetros objetivos para a concessão do benefício. Entretanto, é fundamental que tais projetos sejam debatidos e aprovados com celeridade, a fim de garantir a segurança jurídica e a uniformidade na aplicação do direito.

Paralelamente, a resistência de empregadores e setores empresariais à implementação da redução da jornada para cuidadores revela uma visão economicista que, amiúde, desconsidera a dimensão humana do trabalho. Essa resistência, fundamentada no temor dos impactos econômicos, ignora os benefícios sociais e humanos da medida, como a promoção da inclusão social, a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e o fortalecimento dos laços familiares. Nesse sentido, é imperativo promover um diálogo social amplo e inclusivo, que envolva representantes dos trabalhadores, dos empregadores, do governo e da sociedade civil, a fim de construir um consenso em torno da importância da redução da jornada para cuidadores.

A negociação coletiva, outrossim, emerge como um instrumento poderoso de transformação social, capaz de promover a adaptação das condições de trabalho às necessidades dos cuidadores. Ao permitir que empregadores e sindicatos dialoguem e negociem, a negociação coletiva possibilita a construção de soluções personalizadas, que considerem as particularidades de cada setor e empresa, sem comprometer a produtividade e a viabilidade econômica. Além disso, a negociação coletiva pode ser um espaço para a promoção de uma cultura organizacional mais inclusiva e sensível às necessidades dos trabalhadores cuidadores.

Não obstante, é imperioso ressaltar que a redução da jornada para cuidadores não se restringe a uma questão trabalhista. Ela abarca, sobretudo, uma dimensão humana fundamental: o cuidado. Nesse sentido, é crucial que as políticas públicas de proteção aos cuidadores sejam integradas e intersetoriais, envolvendo áreas como saúde, assistência social, educação e cultura. Ademais, é imprescindível que tais políticas sejam concebidas com base em evidências científicas e na participação ativa dos cuidadores e das pessoas com deficiência, a fim de garantir a sua efetividade e a sua adequação às necessidades reais da população.

Dito isso, a busca por um futuro mais justo e inclusivo para os cuidadores de pessoas atípicas exige um compromisso coletivo com a promoção da dignidade humana, da igualdade e da justiça social. Tal compromisso implica a superação de visões economicistas e individualistas, a valorização do cuidado como um bem social e a construção de um Direito do Trabalho humanizado, que coloque a pessoa humana no centro de suas preocupações e questões.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa discutiu a gritante disparidade entre os regimes celetista e estatutário no acesso à redução da jornada laboral para cuidadores de pessoas atípicas. Mais do que uma mera análise jurídica, este trabalho escancarou uma ferida lancinante na legislação trabalhista brasileira, afligindo milhares de famílias brasileiras com dor e angústia. A contradição flagrante entre a necessidade premente de cuidado, frequentemente imposta sob o espectro da criminalização do abandono, e a ausência de amparo legal adequado, demanda uma urgente e profunda mudança paradigmática.

Com efeito, enquanto servidores públicos encontram guarida na Lei 8.112/1990, e empregados de empresas públicas desfrutam de equiparação que lhes assegura *relativa* estabilidade, os trabalhadores celetistas, alicerces do setor privado, são relegados a um abismo de incertezas. A jurisprudência trabalhista, em um esforço notável, tem buscado colmatar as lacunas da CLT, priorizando os

princípios constitucionais da dignidade humana e da proteção familiar. Contudo, a dependência de decisões singulares, como as do Tribunal Superior do Trabalho, expõe a fragilidade de um sistema que não garante proteção equânime a todos.

De fato, é imperioso reconhecer que por detrás de cada processo judicial, de cada acórdão, pulsam vidas reais, permeadas por histórias de sofrimento e resiliência. São pais, mães e responsáveis que, exauridos pela jornada dupla, lutam pelos direitos de seus filhos atípicos. São trabalhadores celetistas, desprovidos da segurança dos servidores, que caminham na corda bamba da instabilidade, temendo a perda do emprego e a conseqüente impossibilidade de prover os cuidados essenciais. Há também servidores públicos, frequentemente submetidos à burocracia, enquanto seus dependentes aguardam amparo urgente.

A ausência da manutenção da remuneração, diante da necessidade crucial de cuidado aos dependentes atípicos, sentencia essas famílias à penúria. Este estudo, ao apresentar uma análise crítica da urgente necessidade de aprimoramento legislativo, denuncia a desumanidade de um sistema que negligencia os mais vulneráveis. A salvaguarda dos cuidadores transcende a esfera trabalhista, alcançando os direitos humanos fundamentais. A equiparação de direitos, portanto, ergue-se como um clamor por justiça, um imperativo da dignidade humana.

Para impulsionar essa discussão, é imprescindível humanizar o debate, trazendo à tona as narrativas de quem vivencia a ausência de amparo. Estudos futuros devem analisar o impacto econômico da redução da jornada no setor privado, bem como o impacto humano na saúde mental e emocional dos cuidadores. Ademais, é urgente a criação de campanhas de conscientização que despertem a compaixão e a solidariedade. A promulgação de um marco legal unificado, que garanta a redução da jornada com manutenção da remuneração, deve ser acompanhada de incentivos fiscais, fortalecimento sindical e integração de políticas de assistência social.

Além disso, é fundamental reconhecer que, apesar das decisões judiciais se fundamentarem nos princípios da dignidade humana e da pessoa com deficiência, os direitos sociais, conforme defendido por Sérgio Pinto Martins, devem abranger a todos, não apenas aos servidores públicos. É necessário estender esses direitos aos

trabalhadores da iniciativa privada, que compõem a maior parcela da população, e também aprimorar o acesso aos direitos dos servidores, evitando a morosidade burocrática.

Posto isto, a proteção aos cuidadores não é uma benesse, mas um direito inalienável, que reflete nosso compromisso com a dignidade, a igualdade e a justiça social. Que esta pesquisa seja um brado de alerta, um convite à reflexão e que contribua na construção de um futuro onde o cuidado seja enaltecido e salvaguardado, sem distinção entre celetistas e estatutários, pois a dor e a necessidade não escolhem regime de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Lúcia de. **A Negociação Coletiva como Ferramenta de Proteção ao Trabalhador**. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 42, n. 1, p. 123-145, jan./mar. 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. **Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2020.

BRASIL. **Código Penal**. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 15 mar. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 23 out. 2024.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 186**, de 9 de julho de 2008. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Diário Oficial da União, Brasília, 2008.

BRASIL. **Decreto nº 6.949**, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Diário Oficial da União, Brasília, 2009.

BRASIL. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm>. Acesso em: 15 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 4.923**, de 23 de dezembro de 1965. Dispõe sobre o registro de empregados e a instituição da Comissão de salários. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 27 dez. 1965.

BRASIL. **Lei nº 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União, Brasília, 1990.

BRASIL. **Lei nº 13.370**, de 12 de dezembro de 2016. Altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei 6.019/1974. Diário Oficial da União, Brasília, 2017.

BRASIL. *Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome*. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI)**. Brasília, DF: MDS. Disponível em: <<https://www.mds.gov.br/webarquivos/Oficina%20PCF/JUSTI%C3%87A%20E%20CI-DADANIA/convencao-e-lbi-pdf.pdf>>. Acesso em: 25.02.2025.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 124, de 2023. Dispõe sobre a redução de jornada para quem exerce cuidado indispensável de pessoas com deficiência.** *Câmara dos Deputados*, 2023. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/937658-projeto-garante-reducao-de-jornada-para-quem-exerce-cuidado-indispensavel-de-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em: 15 mar. 2025.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 3.068, de 2019. Dispõe sobre a redução da jornada de trabalho dos cuidadores de pessoas com deficiência.** *Câmara dos Deputados*, 2019. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2186518>>. Acesso em: 23 out. 2024.

CAVALCANTE, José Roberto. **Inclusão Social e Direitos dos Servidores Públicos Cuidadores.** São Paulo: LTr, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 20. ed. São Paulo: LTr, 2021.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo.** 32. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LEAL, Carla Reita Faria; TAQUES, Lécia Nidia Ferreira. **Trabalho e maternidade: o direito à flexibilização da jornada para quem cuida.** *Olhar Direto*, 2024. Disponível em: <<https://www.olhardireto.com.br/artigos/exibir.asp?id=16095&artigo=trabalho-e-maternidade-o-direito-a-flexibilizacao-da-jornada-para-quem-cuida>>. Acesso em: 15 mar. 2025.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à Reforma Trabalhista.** 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MOCELIN, Daniel Gustavo. **Redução da jornada de trabalho e qualidade dos empregos: entre o discurso, a teoria e a realidade.** *SciELO*. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rsocp/a/qvtmPdfnJ7kb9kt6Mq3X8zS/abstract/?format=html&lang=fr>>. Acesso em: 23 out. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.** Nova Iorque, 2006. Disponível em: <<https://social.desa.un.org/issues/disability/crpd/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-crpd>>. Acesso em: 23 out. 2024.

SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei nº 155/2023.** Dispõe sobre a criação da Política Nacional de Cuidados. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/155105>>. Acesso em: 15 mar. 2025.

SENADO FEDERAL. **Senado analisa propostas de redução da jornada de trabalho.** Disponível em:

<<https://www12.senado.leg.br/noticias/2024/10/senado-analisa-propostas-de-reducao-da-jornada-de-trabalho>>. Acesso em: 23 out. 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Ação Direta de Inconstitucionalidade 4.378**, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, julgado em 05 de março de 2019.

TAKANO, Camila Cardoso; SILVA, Lucas Gonçalves da; SIQUEIRA; Alessandra Cristina de Mendonça; FARIAS, Maria da Glória Teles. **A IMPLEMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL SOB A ÓTICA DA NOVA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO**. *Revista Em Tempo*, [S.l.], v. 20, n. 1, nov. 2020. ISSN 1984-7858. Disponível em: <<https://revista.univem.edu.br/emtempo/article/view/3213>>. Acesso em: 24 mar. 2025. doi: <https://doi.org/10.26729/et.v20i1.3213>.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO (TRT-2). **Recurso Ordinário nº 1001554-12.2018.5.02.0000**. São Paulo, 2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO (TRT-7). **“TRABALHADOR COM FILHO PORTADOR DE TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA). REDUÇÃO DE JORNADA. MANUTENÇÃO DA REMUNERAÇÃO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ARTIGO 98, §§2º E 3º, DA LEI 8.112/1990. POSSIBILIDADE.”** Processo nº 0000022-51.2023.5.07.0028. Relatora: Regina Gláucia Cavalcante Nepomuceno, DEJT 21/08/2023.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 20ª REGIÃO (TRT-20). **"Recurso Ordinário da Reclamada. Rito Sumaríssimo. EBSEH. Empregado Público. Redução da Carga Horária sem Alteração Salarial para Acompanhar Tratamento do Filho. Manutenção da Sentença."** Processo 0001141-02.2022.5.20.0002, Relator(a) Rita de Cássia Pinheiro de Oliveira, DEJT 15/03/2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 20ª REGIÃO (TRT-20). **"Recurso Ordinário da Reclamante. Redução da Carga Horária sem Alteração Salarial. Reforma da Sentença."** Processo 0000517-43.2024.5.20.0014, Relator(a) Thenisson Santana Dória, DEJT 14/03/2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 20ª REGIÃO (TRT-20). **"Recurso Ordinário em Rito Sumaríssimo. Redução da Carga Horária sem Alteração Salarial. Transferência de Lotação para Tratamento de Saúde do Filho com Transtorno TEA."** Processo 0000474-95.2022.5.20.0008, Relator(a) Thenisson Santana Dória, DEJT 13/02/2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Enfermeira terá jornada reduzida para cuidar de filha com Síndrome de Down. Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-642-63.2023.5.20.0008**. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/enfermeira-ter%C3%A1-jornada-reduzida-para-cuidar-de-filha-com-s%C3%ADndrome-de-down>. Acesso em: 25/02/2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº AIRR-0011663-44.2023.5.03.0029**, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 11/03/2025

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº AIRR-1211-61.2022.5.09.0863**, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 24/01/2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Agravo em Recurso de Revista com Agravo da Reclamada Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos nº RRAg-0000568-24.2022.5.09.0663**, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 19/12/2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso de Revista nº RR-658-38.2018.5.09.0092**, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 13/12/2024

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Decisão em Recurso de Revista nº 11212-06.2019.5.01.0000**. Brasília, 2021.

SILVA, Lucas Gonçalves da; SOUZA, Patrícia Verônica Nunes Carvalho Sobral de. **O controle social como instrumento de defesa da democracia**. *Revista Jurídica*, v. 04, n. 49, p. 207-230, 2017. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Rev-Juridica-UNICURITIBA_n.49.11.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Tema 1097**: Possibilidade de redução da jornada de trabalho do servidor público que tenha filho ou dependente portador de deficiência. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/tema.asp?num=1097>. Acesso em: 25 fev. 2025.