Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.13,2023
ISSN 2178-6925

ANÁLISE DA POSSIBILIDADE DE REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM PREJUÍZO SALARIAL AOS EMPREGADOS DA INICIATIVA PRIVADA QUE TENHAM SOB SEUS CUIDADOS PESSOA COM DEFICIÊNCIA

ANALYSIS OF THE POSSIBILITY OF REDUCING WORKING HOURS WITHOUT PREJUDICE TO WAGES FOR PRIVATE SECTOR EMPLOYEES GOVERNED BY THE CLT WHO HAVE A DISABLED PERSON UNDER THEIR CARE

Amanda Carareto Bravin

Graduanda em Direito pela Faculdade de Ensino Superior de Linhares – ES (FACELI)
E-mail: cararetoamanda@gmail.com

Ozório Vicente Netto

Coordenador de Curso de Direito, Professor Universitário, Advogado e Mestre em Processo, Constituição e Justiça. E-mail: ozorio@vmn.adv.br

Resumo

O presente artigo analisa a possibilidade de concessão de redução da jornada de trabalho sem prejuízo salarial para ao menos um dos responsáveis pelo cuidado de pessoa com deficiência, seja ela filho, cônjuge ou dependente. Como objeto de estudo, têm-se os empregados na iniciativa privada, cujo regime jurídico é o constante no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis Trabalhistas). O objetivo da pesquisa consiste em analisar a possibilidade de aplicação da redução da jornada de trabalho aos empregados privados regidos pela CLT em moldes similares ao já aplicados aos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, bem como aos servidores públicos estaduais e municipais, nos termos da legislação vigente e no entendimento jurisprudencial emanado do Supremo Tribunal Federal sobre o tema. Por meio de pesquisa bibliográfica, legal e jurisprudencial, percebeu-se que o Tribunal Superior do Trabalho ainda não se debruçou exaustivamente sobre o tema, mas, em certa medida, possui julgados favoráveis apenas em casos muito específicos, de empregados públicos, de modo que a falta de legislação sobre o tema traz dificuldade de se chegar a uma conclusão definitiva sobre a possibilidade de redução da jornada de trabalho sem prejuízo salarial aos empregados da iniciativa privada.

Palavras-chave: Jornada de Trabalho; Responsável; Consolidação das Leis Trabalhistas; Pessoa com Deficiência

Abstract

This article analyzes the possibility of granting a reduction in working hours without prejudice to wages for at least one of the people responsible for caring for a disabled person, be they a child, spouse or dependent. The object of study is employees in the private sector, whose

legal regime is that contained in Decree-Law No. 5,452 of May 1, 1943 (Consolidation of Labor Laws). The aim of the research is to analyze the possibility of applying reduced working hours to private employees governed by the CLT in a similar way to that already applied to civil servants of the Federal Government, federal agencies and public foundations, as well as state and municipal civil servants, under the terms of the legislation in force and the jurisprudential understanding emanating from the Federal Supreme Court on the subject. Through bibliographical, legal and jurisprudential research, it was noted that the Superior Labor Court has not yet dealt exhaustively with the issue, but, to a certain extent, has favorable judgments only in very specific cases, of public employees, so that the lack of legislation on the subject makes it difficult to reach a definitive conclusion on the possibility of reducing working hours without prejudice to wages for employees of the private sector.
Keywords: Working Hours; Responsible; Consolidation of Labor Laws; Person with Disabilities

1. Introdução

Atualmente, o ordenamento jurídico pátrio prevê a possibilidade de redução da jornada de trabalho de servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais que sejam responsáveis pelo cuidado de pessoa com deficiência. Nesse mesmo sentido, no ano passado o Supremo Tribunal Federal estendeu a concessão da redução da jornada de trabalho acima tratada também aos servidores públicos estaduais e municipais que tenham sob seus cuidados pessoa com deficiência.

Entretanto, sob a perspectiva das relações jurídicas de emprego do setor privado regidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), tal possibilidade ainda não foi normatizada.

A CLT apenas prevê a possibilidade de o empregado faltar sem prejuízo salarial por um único dia no prazo de 12 (doze) meses para acompanhamento do filho de até 6 (seis) anos em consulta médica. Em comparação com a possibilidade prevista aos servidores públicos, essa previsão da CLT se revela, além de insuficiente aos cuidados necessários de uma criança com deficiência, incapaz até mesmo de abarcar todas as possibilidades pretendidas neste estudo, quais sejam, o acompanhamento de filho, dependente ou cônjuge com deficiência, nos tratamentos médicos/clínicos que venham a realizar, por exemplo.

Considerando a realidade da importância do núcleo familiar no desenvolvimento e tratamento da pessoa com deficiência, o fato é que muitas vezes algum dos responsáveis invariavelmente necessita deixar de lado, ainda de forma momentânea, o trabalho, em razão da inexistência atual de flexibilização do horário em virtude de sua condição especial de cuidador de pessoa com deficiência quando contratado pela iniciativa privada.

Em vista do exposto, e em análise às novas iniciativas, tanto legislativas quanto jurisprudenciais, nota-se um avanço da ideia de extensão da proteção garantida às pessoas com deficiência às pessoas que as tenham sob seus cuidados.

Com isso, objetiva-se analisar se tal proteção às pessoas que tenham sob seus cuidados pessoa com deficiência tem condições de ser aplicada aos empregados que sejam contratados pela iniciativa privada consoante as atuais normas da CLT.

2. Proteção conferida pelo ordenamento jurídico pátrio à pessoa com deficiência

Segundo a legislação de referência, conceitua-se como pessoa com deficiência aquela que apresenta "[...] impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas" (BRASIL, 2015).

Tal conceito incorpora em si o conteúdo da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, primeiro tratado internacional aprovado pelo rito do art. 5º, § 3º, da Constituição Federal, que confere o *status* de Emenda Constitucional aos tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos.

Com isso, o conceito médico da aferição da deficiência antes utilizado é constatado insuficiente, passando a ser combinado com um conceito social da deficiência, segundo o qual a deficiência está na sociedade, que promovem impedimentos físicos, mentais, intelectuais ou sensoriais, que evidenciam as limitações naturais da pessoa com deficiência e dificultam o seu pleno convívio em sociedade. (FONSECA, 2008).

Tal conceito traz consigo, nas palavras de André de Carvalho Ramos, o vetor de antidiscriminação das pessoas com deficiência, imputando ao Estado e Estado e a toda sociedade o compromisso com a promoção da eliminação de barreiras que impedem as pessoas com deficiência a efetiva fruição dos direitos a ela inerentes (RAMOS, 2014)

O ordenamento jurídico pátrio demonstra bastante atenção com as pessoas com deficiência, especialmente a fim de assegurar ampla acessibilidade e igualdade de condições com os demais indivíduos. Ao tratar sobre a proteção dos direitos fundamentais, Gilmar Mendes et al. ressalta que certos indivíduos em razão das suas peculiaridades, dentre as quais cita a deficiência, merecem atenção especial por aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana (MENDES et. al. 2012).

No aspecto constitucional, sob o ponto de vista dos trabalhadores que portem deficiência, há expressa menção no artigo 7º, XXXI, acerca da proibição de qualquer discriminação, seja em relação à admissão de tais pessoas, seja também em relação ao salário percebido para o exercício da função para a qual foi contratada. No âmbito do serviço público, o art. 37, VIII, da CRFB/88 determina reserva de percentual para a admissão de pessoas com deficiência (BRASIL, 1988).

Ainda, o artigo 208, III, da Carta Magna garante a inclusão de pessoas com deficiência no âmbito educacional, por meio do atendimento especializado, e além disso, o artigo 203, IV, garante também a assistência social às pessoas com deficiência com o foco na sua integração à vida comunitária (BRASIL, 1988).

A incorporação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência ao ordenamento jurídico interno também demonstra o especial cuidado que a legislação brasileira confere às pessoas com deficiência. Como signatário da Convenção mencionada, o Brasil afirma o compromisso de honrar e assegurar o propósito da convenção, qual seja, "[...] promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente" (BRASIL, 2009).

É nesse contexto que este artigo se propõe a estudar se essas proteções e garantias se estendem também no âmbito da jornada de trabalho das pessoas que cuidam de quem porta a deficiência. Inclusive, a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência,

prevê em seu art. 2º a garantia do pleno exercício dos direitos básicos inerentes à pessoa humana, tais como, mas não exclusivamente: educação, saúde, trabalho, lazer, previdência social, amparo à infância e à maternidade (BRASIL, 1989).

Como visto, o termo "trabalho" previsto no artigo 2° acima transcrito permite levar à conclusão de que sim, é uma possibilidade a ser estudada, especialmente, porque o artigo não faz menção apenas aos trabalhadores com deficiência.

Todas os dispositivos mencionados visam, em síntese, a conferir às pessoas com deficiência tratamento especial a fim de possam exercer seus direitos em igualdade de condições com as demais pessoas da sociedade, visando à sua inclusão social. Dessa forma, a igualdade pretendida com os dispositivos perpassa o aspecto formal, indo ao encontro de um conceito de igualdade material, que "[...] consiste na adoção de políticas públicas que visem reduzir as desigualdades fáticas, os estigmas e preconceitos que recaem sobre certos segmentos da sociedade" (MASSON, 2020).

O art. 3º do Estatuto da Criança e do Adolescente assegura a todos as crianças e adolescentes que possuam deficiência o gozo dos direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, os quais são elencados no art. 5º da Constituição (BRASIL, 1990). Tal prerrogativa revela a intenção de proporcionar o pleno desenvolvimento da criança ou adolescente com deficiência de forma livre e digna.

Em mesmo sentido o art. 7º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência prevê o compromisso dos Estados que incorporaram a convenção ao seu ordenamento jurídico interno da adoção das medidas necessárias para assegurar igualdade de oportunidades das crianças com deficiência em relação às demais crianças. (BRASIL, 2009).

Nesse ponto, depreende-se que a criança com deficiência merece especial atenção, seja por conta da prematuridade que a faz ser absolutamente incapaz, nos termos na legislação civil, seja por conta da possível impossibilidade de exprimir sua vontade ao longo de toda a vida em razão da deficiência que a acometa, tornando-a relativamente incapaz após completar 16 (dezesseis) anos. (BRASIL, 2002).

Nesse sentido, não é desarrazoado pensar na atenção que merece ser dada aos pais/responsáveis pela pessoa ou criança com deficiência, os quais são elencados como representantes, nos termos do artigo 932, I, do Código Civil (BRASIL, 2002). Isso porque, sob o ponto de vista de as representar e cuidar, a extensão do amparo jurídico que propicie a efetivação dos direitos da pessoa com deficiência também a esses responsáveis, de modo a garantir meios de possibilitarem ao necessitado o amplo acesso aos direitos que a legislação assegura, é algo a se questionar.

Assim, passa-se a analisar a necessidade de extensão dos direitos à pessoa com deficiência aos pais/responsáveis que as representam, em vista do fato de demandarem maior atenção e cuidado para o seu desenvolvimento, a fim de que os direitos assegurados nos dispositivos mencionados tenham condição de se efetivarem na vida da pessoa com deficiência.

3. A importância da disponibilidade familiar para os Cuidados da Pessoa com Deficiência

3.1 Proteção do Estado à Família: Reflexos jurisprudenciais e legislativos

A família é afirmada em nosso ordenamento jurídico pátrio como base da sociedade tendo especial proteção do Estado, seja no incentivo de sua constituição, seja também mediante a prestação de assistência por parte do Estado a cada uma das pessoas que compõe o núcleo familiar (SILVA, 2014).

Em concomitância com o Estado, a família tem o dever de assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, todos os direitos que lhe são inerentes ao pleno gozo da sua liberdade e dignidade, conforme prevê o art. 227, da Constituição Federal (BRASIL, 1988). Tal obrigação também é reiterada no art. 4º do Estatuto da Criança e do Adolescente (BRASIL ,1990).

Sendo assim, enquanto o Estado assume a condição de promover ações e políticas que visem à efetivação dos direitos inerentes à pessoa humana, a família, em especial os pais, conforme previsão do artigo 229, da Constituição Federal, têm o dever de assistir, criar e educar os filhos menores, de forma a os conduzir ao encontro desses direitos que os são outorgados. (BRASIL, 1988).

Levando em consideração o aspecto da criança com deficiência, a qual é integralmente dependente dos pais para o gozo dos direitos previstos no ordenamento jurídico pátrio, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência previu em seu preâmbulo a exigência de que os familiares das pessoas com deficiência recebam do Estado a proteção e assistência necessárias a fim de lhes viabilizar o efetivo exercício de seus direitos:

> x) Convencidos de que a família é o núcleo natural e fundamental da sociedade e tem o direito de receber a proteção da sociedade e do Estado e de que as pessoas com deficiência e seus familiares devem receber a proteção e a assistência necessárias para tornar as famílias capazes de contribuir para o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência (BRASIL, 2009)

Como visto acima, a lei delega ao Estado o dever de dar condição para que o familiar consiga cuidar da pessoa com deficiência sem prejuízo do sustento próprio e/ou da família.

Exemplo dessa proteção exigida pela Convenção e aderida pela Constituição Federal se encontra no julgamento pelo Supremo Tribunal Federal no ano de 2018 nos autos do Habeas Corpus coletivo 143.641, determinando a "[...] substituição da prisão preventiva pela domiciliar – sem prejuízo da aplicação concomitante das medidas alternativas previstas no art. 319 do CPP – de todas as mulheres presas, gestantes, puérperas, ou mães de crianças e deficientes sob sua guarda"(BRASIL, 2018).

A relevância dessa decisão judicial foi de tal maneira que no mesmo ano, por meio da Lei nº 13.769, de 19 de dezembro de 2018, houve a previsão expressa de tal possibilidade às mulheres presas, gestantes, puérperas, ou mães de crianças com deficiência, no Código de Processo Penal, por meio da inclusão do art. 318-A (BRASIL, 2018):

> Art. 318-A. A prisão preventiva imposta à mulher gestante ou que for mãe ou responsável por crianças ou pessoas com deficiência será substituída por prisão domiciliar, desde que:
> [...] (BRASIL, 1941)

Tal exemplo revela necessária a "instituição de um regime maternal prisional próprio, como forma de concretizar os direitos do art. 227 da Constituição" como meio de efetivação do dispositivo convencional citado anteriormente (TAVARES, 2020).

Indo além da realidade prisional, a realidade dos cidadãos que gozam plenamente de seus direitos civis e políticos também merece análise em razão dos desafios que o cuidado dispensado a uma pessoa com deficiência traz. Esses cuidados, muitas vezes, implicam mudanças e adequações de todos os sujeitos no núcleo familiar, o que pode corroborar na conclusão a que se chegará quando o estudo chegar especificamente na questão da redução de jornada trabalhista, como se verá adiante.

3.2. Das mudanças no cenário familiar em virtude dos cuidados necessários à pessoa com deficiência

Considerando a importância da família para a pessoa com deficiência tratada no tópico anterior, passe-se à análise dos resultados de pesquisas científicas sobre o tema, os quais evidenciam duas realidades que, em sua maioria, são vivenciadas pelas famílias compostas por pessoas com deficiência: i) abdicação da vida pessoal de pelo menos um dos responsáveis pelo cuidado da pessoa com deficiência; ii) dificuldades financeiras da família.

A respeito da abdicação da vida pessoal em detrimento aos cuidados da pessoa com deficiência, a pesquisa realizada por Antônio Luiz Martins Maia Filho et al, a qual teve como amostra familiares de crianças com autismo que frequentam semanalmente a Associação Amigos dos Autistas (AMA), revela que pelo menos um dos responsáveis teve de abdicar de seus objetivos pessoais e profissionais para garantir o cuidado e tratamento adequado da pessoa com deficiência:

> [...] muitas vezes é preciso deixar de lado sua própria vida, ou seja, seus anseios, suas vontades, seu lazer e descanso para dedicar tempo integral para a criança, que tem suas necessidades e precisa de muito carinho e atenção [...]
> [...] algumas mães tiveram de abdicar se suas atividades diárias para se dedicar exclusivamente à criança [...] (MAIA FILHO et al, 2016)

Outra pesquisa desenvolvida sob a temática objeto deste estudo foi realizada por Maria de Fátima Santiago de Oliveira et al, e tinha como objetivo a análise de qualidade de vida do responsável pelos cuidados de criança com paralisia cerebral. A conclusão sobre a necessidade de abdicação do cuidador da pessoa com deficiência é semelhante ao estudo anteriormente mencionado.

Neste, a amostra da pesquisa teve como base 08 (oito) cuidadoras de crianças com paralisia cerebral que realizam tratamento no Núcleo de Tratamento e Estimulação Precoce (NUTEP). Eis os resultados da pesquisa:

> Das oito cuidadoras, somente duas trabalham fora de casa. Uma teve que mudar o horário de trabalho para o período da noite porque deixa sua criança dormindo e medicada. A outra cuidadora é auxiliar da sala de aula onde sua criança estuda. As demais entrevistadas não possuem trabalho fixo e vivem exclusivamente para cuidar de seus filhos. (OLIVEIRA, et al, 2008)

Em todos os casos das duas pesquisas, ainda que a pessoa responsável pelo cuidado da pessoa com deficiência tenha tido sucesso na manutenção do emprego junto aos cuidados com a pessoa com deficiência, o fato é que o vínculo laboral teve de ser de alguma forma readequado para a sua nova realidade de vida.

Em relação à dificuldade financeira da família que tenha sob o seu cuidado pessoa com deficiência, das 10 (dez) famílias do município de Passos-MG constituídas de pais de crianças diagnosticadas com deficiências, que foram objeto de pesquisa promovida por Massoli et al, todas as dez famílias tinham como fonte de renda apenas um dos pais da criança com deficiência, sendo que, em razão disso, quatro famílias identificaram dificuldades financeiras em razão da quantidade de custos envolvidos no tratamento da criança sob seus cuidados (MASSOLI et al, 2020).

A pesquisa de Oliveira et al também apresenta conclusão similar sob este ponto, sendo a dificuldade financeira um fator de relevância no efetivo cuidado com as crianças. De acordo com a pesquisa "[...] as cuidadoras normalmente não conseguem conciliar o trabalho fora de casa com a rotina de cuidar de uma criança especial e o recurso financeiro fica a cargo somente do pai, quando presente (OLIVEIRA, et al, 2008)"

De forma não conclusiva, mas indutiva, uma realidade leva a outra: por vezes, a impossibilidade de um dos responsáveis pela pessoa com deficiência se manter empregado em concomitância com a prestação dos cuidados necessários, prejudica a renda total familiar, uma vez que a partir disso apenas um responsável terá sua força de trabalho empregada e remunerada.

Junto a redução da renda total familiar, soma-se também a necessidade de tratamentos multidisciplinares para a pessoa com deficiência, que compreende gastos com medicamentos, terapias, deslocamento, entre outros, o que compromete sobremaneira a renda familiar, que não raras as vezes passa a se resumir em gastos essenciais para a subsistência da família e tratamento da pessoa com deficiência.

Dessa forma, pode-se inferir dos dados analisados que os cuidados de uma pessoa com deficiência dentro do núcleo familiar interferem diretamente na abdicação de pelo menos um dos pais de sua vida pessoal e profissional para assegurar o cuidado e tratamento necessário da pessoa com deficiência e, também, o agravamento do contexto financeiro familiar em razão de a renda muitas vezes advir de apenas um dos pais e também por conta do aumento de custos decorrentes do tratamento da pessoa com deficiência.

Mais uma vez, percebe-se que o problema trazido nesta pesquisa se mostra relevante, na medida em que, se for possível reduzir a jornada sem decréscimo na renda do trabalhador que cuida de pessoa com deficiência, muitas dessas realidades descritas nas pesquisas poderão ser modificadas.

4. Cenário Atual de Alcance da Redução da Jornada de Trabalho dos responsáveis por pessoas com deficiência no Setor Público e Privado

Considerando a realidade fática evidenciada no capítulo anterior, que eleva a família como fonte primária e essencial à efetiva garantia dos direitos da pessoa com deficiência, cabe neste tópico a análise dos dispositivos vigentes no que concerne à irradiação da tutela das pessoas com deficiência aos responsáveis pelos seus cuidados.

A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, concede horário especial aos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federai para os casos que tenham cônjuge, filho ou dependente com deficiência:

> 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. [...]
> § 2° 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. (BRASIL, 1990)

O dispositivo revela a intenção do legislador em efetivar o gozo dos direitos da pessoa com deficiência prevista nos dispositivos já mencionados neste estudo estendendo o alcance de tutela dos direitos ao núcleo familiar.

Entretanto, tal tutela prevista na referida lei se limitou somente aos servidores públicos federais. Por esta razão, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário 1237867, afetado pela repercussão geral, discutiu a possibilidade de redução da carga horária prevista na mencionada lei ser aplicada a todo servidor público que tenha filho ou dependente portador de deficiência quando inexistente previsão legal de tal benefício. Em 2022, o recurso fora julgado, tendo sido fixada a seguinte tese:

> Aos servidores públicos estaduais e municipais é aplicado, para todos os efeitos, o art. 98, § 2° e § 3°, da Lei 8.112/1990 (BRASIL, 2022)

Sendo assim, após o julgamento do referido recurso, os servidores públicos federais, estaduais e municipais fazem jus à concessão de horário especial de trabalho, sem que isso altere a sua remuneração, nos casos em que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência.

Sob o aspecto da extensão da tutela às pessoas que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência, o regime jurídico privado de contratação de trabalhadores, regido essencialmente pelas disposições da Consolidação das Leis Trabalhistas, não prevê essa possibilidade de ampliação dos direitos da pessoa com deficiência às pessoas empregadas que sejam responsáveis pelos seus cuidados.

Ao tratar sobre a possibilidade de ausência de comparecimento ao serviço sem prejuízo do salário, previstas no Capítulo IV do Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943, que trata das hipóteses de suspensão e interrupção do trabalho, somente se possibilita a falta em 1 (um) dia por ano para acompanhamento médico do filho de até 6 anos:

> Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:
> [...]
> XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica. (BRASIL, 1943)

Como demonstrado no subtópico 3.2. que trata da imprescindibilidade de tratamento clínico/médico intensivo e frequente nos primeiros anos de vida da criança diagnostica com deficiência, a concessão pela iniciativa privada de apenas 1 (um) dia por ano para o acompanhamento médico do filho de até 6 (seis) anos se revela aquém da realidade fática do acompanhamento clínico/médico necessário às crianças nesta fase da vida, e em especial, às crianças portadoras de deficiência.

De fato, a CLT não considera a possibilidade de ampliação da tutela dos direitos da pessoa com deficiência às pessoas que as representam e assistem, visto que, mesmo quando se reporta ao filho de até seis anos, não cuida de fazer qualquer diferenciação se esse filho se trata, ou não, de pessoa com deficiência.

5. Novas Perspectivas Legislativas e Jurisprudenciais acerca da Redução da Jornada de Trabalho aos responsáveis pelos cuidados de pessoa com Deficiência

Embora tenha-se notado a ausência de flexibilidade dos contratos de trabalho quanto à possibilidade de redução da jornada de trabalho para o responsável pelo cuidado de pessoa com deficiência no âmbito celetista, observa-se também uma tentativa legislativa de alterar o quadro até então existente. Em observância ao art. 24, XIV e XV, da Constituição Federal, que trata acerca da competência legislativa concorrente da União, Estados e Distrito Federal, atualmente tramitam na Câmara dos Deputados dois Projetos de Lei que tratam sobre a possibilidade de redução da jornada de trabalho aos empregados contratados pelo regime jurídico privado da Consolidação das Leis Trabalhistas. Os referidos projetos pretendem trazer alterações no art. 58 da CLT, abaixo transcrito:

> Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite (BRASIL, 1943)

O Projeto de Lei nº 124/2023 objetiva alterar o artigo para incluir o §3º, que passará a prever a possibilidade de redução da jornada de trabalho de no mínimo 2 (duas) horas das pessoas que demonstrem vínculo indispensável com pessoas com deficiência.

Para tal concessão, o Projeto de Lei elenca requisitos a serem cumpridos pelo trabalhador que requeira a redução da jornada de trabalho, sendo eles:

> § 3º [...]
> 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." (BRASIL, 2023)

Na justificação para a iniciativa legislativa sobre esta matéria, a Deputada Federal Sâmia Bomfim evidencia a dificuldade de a pessoa que seja a responsável pelos cuidados da pessoa com deficiência se integre ao mercado de trabalho, levando em consideração a impossibilidade de se cumprir a jornada de trabalho exigida no regime jurídico privado de contratação tendo em vista a dependência das pessoas com deficiência de cuidados garantidos a eles por meio de seu núcleo familiar (BRASIL, 2023)

Outro Projeto de Lei envolvendo a mesma temática foi proposto este ano sob número 2167 pelo Deputado Federal Duarte. De forma similar ao Projeto de Lei mencionado anteriormente, tem como objetivo "[...] assegurar que os responsáveis legais tenham a chance de se inserir no mercado de trabalho [...], além de ajudá-los financeiramente a custear remédios, tratamentos e terapias necessárias aqueles que dependem financeiramente deles (BRASIL, 2023).

A alteração legislativa pretendida pelo Projeto de Lei nº 2167/2023 também gira em torno do art. 58 da CLT, com a inclusão do art. 58-B, que garante a possibilidade de que o empregado que seja responsável pelos cuidados de pessoa com deficiência possa acordar com o empregador acerca da redução da jornada de trabalho sem que haja prejuízo ao salário percebido (BRASIL, 2023).

Tal possibilidade, contudo, mostra-se de difícil execução, dada a hipossuficiência jurídica do empregado frente o empregador quando o vínculo empregatício se encontra em vigor e o fato de que o projeto não proporciona alternativa interessante ao empregador para que se seduza a aceitar o acordo.

Em resumo, a intenção dos referidos Projetos de Lei para a previsão na Consolidação das Leis Trabalhistas acerca da redução da jornada de trabalho sem que haja a alteração salarial proporcional concedida às pessoas responsáveis pelos cuidados de pessoa com deficiência é: a) assegurar a inclusão das pessoas responsáveis pelos cuidados de pessoa com deficiência no mercado de trabalho; b) assegurar às pessoas com deficiência o gozo dos direitos a ela concedidos pelas disposições normativas em vigor no país; c) assegurar ao empregado o salário que se revela essencial à manutenção dos cuidados da pessoa com deficiência.

Além dos Projetos de Lei originados da Câmara dos Deputados, neste ano também fora anunciado pelo atual Presidente da República, Luíz Inácio Lula da

Silva, o início do procedimento de ratificação pelo Brasil da Convenção nº 156 da Organização Internacional do Trabalho (Organização Internacional do Trabalho no Brasil, 2023).

A Convenção nº 156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) é "[...]a principal norma internacional do trabalho a abordar as questões e as preocupações relacionadas à reconciliação do trabalho e da vida familiar [...]" (Organização Internacional do Trabalho no Brasil, 2023). A Convenção reconhece a realidade de trabalhadores com encargos de família e assegura que tal realidade devem ser objeto de análise das políticas nacionais dos Estados Membros que a ratificarem.

Pelos termos da Convenção, encargos de família é conceituado como responsabilidades com relação a seus filhos dependentes ou com relação a outros membros de sua família imediata que manifestamente precisam de seus cuidados ou apoio sendo necessário que tais responsabilidades dificultem a possibilidade de iniciarem, participarem ou progredir em uma atividade econômica (BRASIL, 2009).

Neste aspecto, e levando em consideração o objeto de estudo desta pesquisa, mostra-se interessante a análise dos principais dispositivos da Convenção nº 156 da OIT.

O art. 1º da Convenção prevê a aplicação das disposições da Convenção a todos os setores da atividade econômica (BRASIL, 2009). Sendo assim, as disposições ali constantes impactam de forma direta as relações trabalhistas oriundas de contrato de trabalho regido pela CLT.

O art. 3º prevê a necessidade de os Estados Membros que ratificarem a Convenção darem condições às pessoas responsáveis pelos cuidados de seus filhos ou membros da família de exercer o direito de empregar-se ou manter-se empregado sem que haja conflito entre o emprego e o encargo de família ao qual é responsável (BRASIL, 2009).

Nesse sentido, a redução da jornada de trabalho sem prejuízo salarial se revela perfeito exemplo de política nacional a ser adotada pelo Brasil, caso ratifique a referida Convenção, visto que a possibilidade de o responsável ter mais tempo para cuidar do necessitado sem perder seu salário ou ter que abrir mão de seu emprego poderia ser a realidade de muitos.

As disposições da Convenção refletem, portanto, a tentativa, por meio da adoção de políticas nacionais pelos Estados Membros, da efetiva igualdade de oportunidades de trabalho entre homens e mulheres. Assim, o art. 4º, item b, prevê a necessidade de se levar em consideração as necessidades do empregado, sob o aspecto do emprego e da seguridade social (BRASIL, 2009).

Diante do exposto, considerar a ratificação da Convenção nº 156 da Organização Internacional do Trabalho pelo Brasil com a incorporação das suas disposições ao ordenamento jurídico interno, representa grande avanço na tutela dos direitos dos empregados que sejam responsáveis por pessoas com deficiência, já que, com a ratificação, a Convenção passa não só a ser fonte formal justrabalhista do Direito Interno, como também o modo de sua incorporação no ordenamento jurídico na forma de norma de caráter supralegal ou constitucional, conforme for a votação legislativa, permite ser ela preponderante, em caso de conflito, frente as demais leis internas, como a CLT.

Aliás, sob a perspectiva do Direito do Trabalho, em caso de conflito entre norma interna e Convenção Internacional incorporada ao ordenamento jurídico interno, "[...] prevalece o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, quer

no que tange ao critério de solução do conflito normativo, quer no que diz respeito ao resultado interpretativo alcançado" (DELGADO, 2019, p. 183), resultando, neste caso, na extensão da tutela das pessoas com encargos de família, neste estudo representada na pessoa dos responsáveis pelos cuidados de pessoa com deficiência.

Por fim, também há de ser levar em consideração recente precedente judicial que corrobora com a narrativa deste tópico. Em setembro deste ano, a 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no julgamento do Recurso de Revista 1432-47.2019.5.22.0003 aplicou por analogia os preceitos do art. 98, §2º e 3º, Lei nº 8.112/1990, que trata da possibilidade de redução da jornada de trabalho sem necessidade de compensação de jornada e sem redução salarial aos servidores públicos federais, a uma empregada pública da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) que tem filha com deficiência.

O resultado deste julgamento é de especial relevância pois se utiliza da analogia facultada aos juízes no art. 8º, CLT (BRASIL, 1943), igualando, para fins de redução da jornada de trabalho sem necessidade de compensação de jornada e sem redução salarial, o regime jurídico de servidores públicos, que se baseiam em estatuto próprio, com o regime trabalhista de servidores públicos, comumente denominados de empregados públicos, os quais se submetem às normas da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Destaca-se abaixo trechos da ementa do precedente citado que rememoram muito do que já exposto neste estudo:

> RECURSO DE REVISTA - EMPREGADA PÚBLICA DA EBSERH - TUTELA INIBITÓRIA – OBRIGAÇÃO DE FAZER – PRETENSÃO DE REDUÇÃO DE 50% DA JORNADA DE TRABALHO – FILHA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA– NECESSIDADE DE CUIDADOS MULTICIPLINARES - REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO DA MÃE SEM A OBRIGATORIEDADE DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS E REDUÇÃO DA REMUNERAÇÃO – ART. 227 DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA – PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA – VALOR FUNDANTE DA REPÚBLICA – PRINCÍPIO DA PRIORIDADE ABSOLUTA DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE.
> 1. Trata-se de postulação de redução em 50% da jornada de trabalho de 40 horas semanais de emprega pública da EBSERH, mãe de criança diagnosticada com Transtorno de Espectro Autista (CID F 84.0).
> 2. [...]
> 8. O art. 98, § § 2 º e 3 º, da Lei nº 8.112/90, estabelece que será concedido horário especial ao servidor com deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário, bem assim que são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência.
> 9. [...]

> 10. Portanto, na acepção ampla de constitucionalização do Direito Administrativo, a utilização da analogia a fim de realizar a integração da lacuna normativa do regime jurídico aplicável ao reclamante encontra amparo na leitura contemporânea do princípio da legalidade administrativa, à luz do primado da juridicidade, de modo a não vincular o administrador público exclusivamente às diretrizes oriundas do Poder Legislativo, mas também para balizar sua atividade pelos valores e princípios constitucionais.
> 11. O Supremo Tribunal Federal, em dezembro de 2022, proferiu decisão no Tema 1097, com repercussão geral, e fixou tese sobre a ampliação dos efeitos do art. 98, § 2° e §3° da Lei 8.112/1990 aos servidores estaduais e municipais, reconhecendo a eles o direito à redução de jornada de trabalho sem redução de remuneração, caso tenham filho ou dependente com deficiência.
> 12. Com efeito, sabe-se que quando o ente público municipal não conta com estatuto próprio, a jurisprudência desta Corte entende que a relação é trabalhista, ou seja, os empregados são regidos pelas normas previstas na CLT. Assim, o fato da reclamante ser empregada pública da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSERH, com seu contrato de trabalho regido pela CLT, não é óbice para aplicação por analogia do art. 98, § 2° e § 3°, da lei nº 8.112/1990. Recurso de revista conhecido e provido."
> (TST-RR-1432-47.2019.5.22.0003, 2ª Turma, rel. Des. Conv. Margareth Rodrigues Costa, julgado em 20/9/2023) (BRASIL, 2023)

O precedente citado dá condição para aplicar a redução para os regimes jurídicos regidos pela CLT, por analogia, em casos de empregados públicos, rompendo a fronteira do regime estatutário, concedendo horário especial sem prejuízo do salário ao trabalhador público do regime jurídico celetista.

O fato de o Tribunal Superior do Trabalho ter aplicado, por analogia, disposições relativas ao servidor público estatutário ao servidor público celetista dá margem para a aplicação, também por analogia, do benefício aos trabalhadores da iniciativa privada, mas, como se trata de pessoas jurídicas de natureza bastante distinta, não é possível prever que isso certamente acontecerá.

6. Contraponto necessário: limitação da possibilidade de extensão da concessão de horário especial ao responsável por pessoa com deficiência que seja empregado da iniciativa privada

A ausência de certeza acerca da possibilidade de extensão das regras aplicadas a servidores e empregados públicos aos trabalhadores da iniciativa privada decorre especialmente das distinções entre o regime jurídico que rege as relações de trabalho entre servidor ou empregado público com Estado em comparação com o empregado e o empregador da iniciativa privada.

Ao tratar sobre a relação jurídica do Estado com servidores ou empregados públicos, tem-se que o Estado assume duas identidades: ainda que assuma a posição de empregador, ele ainda permanece com o dever de garantir, dentro da reserva do possível, a fruição dos direitos dos cidadãos por meio de políticas e ações governamentais (FILHO, 2019).

Ainda que haja relação entre Estado e servidor que se baseie nas disposições da CLT, como demonstrado no precedente transcrito no capítulo anterior, a Constituição Federal prevê várias exceções à plena aplicabilidade das disposições trabalhistas da CLT aos servidores cuja relação com o Estado seja regida por ela. Desse modo, princípios como a da valorização do trabalho e emprego tem sido significativamente atenuado na esfera pública (DELGADO, 2019).

Sendo assim, é compreensível a concessão de horário especial sem prejuízo da remuneração dos servidores públicos em razão da duplicidade da identidade do Estado na relação jurídica analisada.

Entretanto, sob a perspectiva da relação jurídica privada de trabalho, regida pelas disposições da CLT, impera o poder empregatício do empregador, na forma de direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento nos empregados e a característica sinalagmática atribuída ao salário.

O salário, na seara trabalhista regida pelo regramento da CLT, tem como uma de suas características o caráter sinalagmático, entendido pelo “[...] fato de a parcela salarial contrapor-se à obrigação obreira de prestar os serviços contratados ou de, pelo menos, colocá-los à disposição do empregador (DELGADO, 2019).

Não é demais frisar que, diferentemente do Estado, o empregador privado assume os riscos da atividade econômica (DELGADO, 2019) e, para enfrentar esses riscos, conta com a disponibilidade do trabalhador para que sua empresa aufira lucros que a façam ser sadia economicamente para se manter e manter, inclusive, o próprio emprego.

7. Considerações Finais

Diante do exposto, observa-se a posição de destaque da família no cuidado e desenvolvimento da pessoa com deficiência, sendo ela também a responsável por efetivar os direitos assegurados à pessoa com deficiência, favorecendo a sua integração social a partir do acompanhamento, educação e tratamento médico especializado, os quais são realizados de forma contínua.

Em razão da necessidade de promover tais cuidados específicos à pessoa com deficiência, restou demonstrado a partir das pesquisas destacadas neste estudo que ao menos um dos responsáveis da pessoa com deficiência precisa abdicar da profissão motivada especialmente pela disponibilidade de um tempo maior.

Para além da impossibilidade de conciliar os cuidados com o emprego, a abdicação da profissão por um dos responsáveis também implica, em alguns casos, o agravamento do contexto financeiro do núcleo familiar, que se depara com a realidade da diminuição da renda mensal familiar total e com o aumento dos custos da família, em vista da necessidade de tratamentos, medicamentos, terapias, entre outros custos envolvidos no adequado cuidado de uma pessoa com deficiência.

Ou seja, na contramão da relevância do apoio à família para assegurar o cuidado e tratamento necessário à pessoa com deficiência encontra-se o regime jurídico da CLT, que disciplina as relações jurídicas privadas entre empregado e empregador. Atualmente, tal regime não disciplina qualquer concessão especial ao empregado responsável pelos cuidados da pessoa com deficiência em relação a sua jornada de trabalho.

Entretanto, o anúncio neste ano do Presidente da República do início do procedimento de ratificação pelo Brasil da Convenção nº 156 da Organização Internacional do Trabalho (Organização Internacional do Trabalho no Brasil, 2023) representa a possibilidade de uma nova perspectiva da jornada de trabalho do empregado que tenha sob seus cuidados pessoa com deficiência, já que se trata da principal norma internacional do trabalho que aborda as questões e as preocupações relacionadas à reconciliação do trabalho e da vida familiar.

E é nesse contexto que tramitam os Projetos de Lei nº 124 e 2.167, ambos do ano de 2023, os quais propõem a alteração do art. 58 da CLT que trata da jornada de trabalho do empregado a fim de que seja concedido ao empregado que seja responsável pelos cuidados de pessoa com deficiência a redução da jornada de trabalho sem prejuízo salarial.

O objetivo de ambos os Projetos de Lei é conciliar dois desafios vivenciados pelo núcleo familiar: a manutenção do vínculo empregatício em concomitância com os cuidados da pessoa com deficiência, caso assim queira; e a possibilidade de incremento da renda mensal familiar com o emprego da mão de obra de ambos os responsáveis pelos cuidados da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Além da possibilidade de ratificação da convenção, o modo como o Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu a controvérsia do precedente colacionado neste estudo nas situações de empregado público enseja o acesso à Justiça pelas pessoas contratadas sob o regime jurídico privado da CLT para a tentativa de extensão a si da aplicação das normas até então vigentes e aplicáveis apenas para servidores públicos.

Entretanto, cabe registrar que tal interpretação do Tribunal Superior levou em consideração tão somente a significativa atenuação das disposições da relação jurídica de trabalho regida pela CLT na esfera pública. Por isso, o precedente do TST, de forma isolada, não tem o condão de conduzir a conclusão necessária de possibilidade da redução da jornada de trabalho sem prejuízo salarial aos empregados da iniciativa privada que tenham sob seus cuidados pessoa com deficiência.

Do ponto de vista do empregador privado, a possibilidade da redução da jornada de trabalho sem prejuízo salarial aos empregados da iniciativa privada que tenham sob seus cuidados pessoa com deficiência em analogia ao benefício já conferido aos servidores públicos coloca em xeque a segurança jurídica da relação, já que não há lei expressa que o obrigue a fazê-lo. De outro giro, elastecer o entendimento fará com que o empregador privado invariavelmente tenha de suportar o ônus financeiro de tal concessão sem que haja efetivo serviço prestado pelo empregado beneficiado, agravando sobremaneira sua responsabilidade legal de assunção de riscos e, em certos casos, podendo inviabilizar a continuidade da empresa e, por consequência, do próprio emprego.

De toda forma, de modo a amparar a relevância da busca pela igualdade não só das pessoas com deficiência com as demais pessoas da sociedade, mas também da igualdade de direitos entre servidores públicos e empregados do

regime jurídico privado da CLT em relação a essa questão em específico, propõe-se o desenvolvimento de pesquisas cujo objetivo seja apurar os limites da distinção da relação de trabalho de servidores ou empregados públicos em comparação a empregados do regime privado, com o fim de averiguar a possibilidade de receberem tratamento similar dentro da relação de trabalho frente à mesma realidade fática, de modo que o Estado contribua com incentivos ao empregador privado e preserve a própria existência do emprego antes de apenas conceder o direito sem medir as consequências.

8. Referências

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília-DF: Diário Oficial da União: 5.10.1998. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 04. nov. 2023;

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília – DF: Diário Oficial da União: 09.08.1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04. nov. 2023;

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília – DF: Diário Oficial da União: 26.08.2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 05. nov. 2023;

BRASIL. **Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941.** Código de Processo Penal. Brasília – DF: Diário Oficial da União: 13.10.1941. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3689compilado.htm. Acesso em: Acesso em: 04. nov. 2023;

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989.** Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Brasília – DF: Diário Oficial da União: 25.10.1989. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm. Acesso em: 04. nov. 2023;

BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília-DF: Diário Oficial da União: 16.07.1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm. Acesso em: 04. nov. 2023;

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. Brasília – DF: Diário Oficial da União: 19.04.1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm. Acesso em: 04. nov. 2023;

BRASIL. **Lei nº 9.962, de 22 de fevereiro de 2000**. Disciplina o regime de emprego público do pessoal da Administração federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. Brasília – DF: Diário Oficial da União: 23.02.2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9962.htm. Acesso em: 04. nov. 2023;

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Brasília – DF: Diário Oficial da União: 11.01.2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 04. nov. 2023;

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho e 2015**.
Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília – DF: Diário Oficial da União: 07.07.2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: Acesso em: 04. nov. 2023;

BRASIL. **Lei nº 13.769, de 19 de dezembro de 2018.** Altera o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), as Leis n º 7.210, de 11 de julho de 1984 (Lei de Execução Penal), e 8.072, de 25 de julho de 1990 (Lei dos Crimes Hediondos), para estabelecer a substituição da prisão preventiva por prisão domiciliar da mulher gestante ou que for mãe ou responsável por crianças ou pessoas com deficiência e para disciplinar o regime de cumprimento de pena privativa de liberdade de condenadas na mesma situação.Brasília – DF: Diário Oficial da União: 20.12.2018. Disponível em:https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20152018/2018/Lei/L13769.htm#art2 Acesso em: 04. nov. 2023;

BRASIL. **Projeto de Lei nº 124, de 2023**. Altera o Art. 58 do Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a redução da jornada de trabalho de pessoas que possuam vínculo de cuidado indispensável com pessoas com deficiência. Brasília – DF: 02.02.2023. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2232222&filename=PL%20124/2023. Acesso em: 05. nov. 2023;

BRASIL. **Projeto de Lei nº 2167, de 2023**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo o Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a redução da jornada de empregado cujo dependente seja pessoa com deficiência congênita ou adquirida, sem prejuízo salarial. Brasília – DF: 26.04.2023. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2264359&filename=PL%202167/2023. Acesso em: 05. nov. 2023;

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Aos servidores públicos estaduais e municipais é aplicado, para todos os efeitos, o art. 98, § 2° e § 3°, da Lei 8.112/1990. **Tema 1097** (RE 1237867). Relator: Min. Ricardo Lewandowsk. Brasília – DF, 2022. Diário de Justiça Eletrônico: 09. jan. 2023. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5785185&numeroProcesso=1237867&classeProcesso=RE&numeroTema=1097. Acesso em: 04. nov, 2023;

CONVENÇÃO Nº 156, DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família. Brasil. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm. Acesso em: 05. nov. 2023;

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho:** obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019;

FERREIRA, Laíssa da Costa (coord.). **Convenção da ONU sobre o direito das pessoas com deficiência**. Novos comentários, pp. 26-27;

FILHO, Luiz Paulo da Silva Araújo. **A Tutela Jurisdicional dos Direitos Fundamentais Sociais e as Políticas Públicas.** 1. ed. Rio de Janeiro: Tribunal Regional Federal da 2ª Região, Escola da Magistratura Regional Federal, 2019;

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **A ONU e o seu Conceito Revolucionário de Pessoa com Deficiência.** Inclusive Inclusão e Cidadania, 2008. Disponível em: https://www.inclusive.org.br/arquivos/109. Acesso em: 09. nov. 2023;

MAIA FILHO, Antonio Luiz Martins et al. **A Importância da Família no Cuidado da Criança Autista.** Rev. Saúde em Foco. Teresina. v. 03, n. 1, p. 66-83, 2016.Disponível em: http://www4.unifsa.com.br/revista/index.php/saudeemfoco/article/view/719/1000. Acesso em: 03. nov. 2023;

MASSOLI, Letícia Paulina De Oliveira; ALVES, Stephanie Cristine; ESPER, Marcos Venicio. **Contexto familiar de crianças com deficiência.** Constr. psicopedag., São Paulo , v. 28, n. 29, p. 7-20, 2020 . Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-69542020000100002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso: 05. Nov. 2023;

MASSON, Nathalia. **Manual de Direito Constitucional**. 8. ed. Salvador: JusPODIVM, 2020;

MENDES, Gilmar; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional.** 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012;

OIT SAÚDA GOVERNO DO BRASIL POR INICIAR PROCESSO DE RATIFICAÇÃO DAS CONVENÇÕES 190 E 156. No Dia Internacional da Mulher, o presidente Lula anunciou uma série de medidas para assegurar os direitos das mulheres, promover a igualdade de gênero e combater a violência e o assédio no mundo do trabalho. Organização Internacional do Trabalho no Brasil: 08.03.2023. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/lang--es/index.htmsimtd/download/432210. Acesso em: 05. nov. 2023;

OLIVEIRA, Maria de Fátima Santiago; et al. **Qualidade De Vida Do Cuidador De Crianças Com Paralisia Cerebral**, vol. 21, núm. 4, 2008, pp. 275-280 Fortaleza-Ceará: Universidade de Fortaleza. Revista Brasileira em Promoção da Saúde. Disponível em: https://www.redalyc.org/pdf/408/40811508008.pdf. Acesso em: 05. nov. 2023;

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. São Paulo: Saraiva, 2014.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 32. Ed. São Paulo: Malheiros, 2014

TAVARES, André Ramos. **Curso de Direito Constitucional**. 18. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.