

A POSSIBILIDADE DA REDUÇÃO DA JORNADA LABORAL DO TRABALHADOR CELETISTA RESPONSÁVEL POR PESSOA COM DEFICIÊNCIA

THE POSSIBILITY OF REDUCING THE LABOR DAY OF CELETISTA WORKER RESPONSIBLE FOR PERSON WITH DISABILITIES

Camilla Silva Jucar¹
Wenas Silva Santos²

RESUMO: O presente artigo estuda a possibilidade de redução da jornada de trabalho do responsável por pessoa com deficiência, vinculado ao regime jurídico da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT. A pesquisa se apresenta com abordagem qualitativa, sob o método científico dedutivo, com a finalidade de identificar o regramento normativo acerca do direito da pessoa com deficiência, para fundamentar, de modo geral, a possibilidade de redução da carga horária laboral de trabalhadores que precisam prestar assistência e acompanhamento à pessoa com deficiência. Além disso, houve a análise do documento legislativo que já prevê tal benesse, destinada a servidores públicos federais, como técnica de integração jurídica, ante a forma de analogia. Assim também, a jurisprudência destacada promove a concretização da diminuição do tempo da jornada, enquanto tramitam projetos de lei para inclusão dessa previsão na norma celetista, ao passo que foi apresentada a necessidade de promoção de políticas públicas, sob forma de subsídio aos empregadores, para garantir a não discriminação e desemprego de trabalhadores responsáveis por dependentes com deficiência.

818

Palavras-chave: Deficiência. Dependente. Jornada. Redução.

ABSTRACT: This article studies the possibility of reducing the working day of the person responsible for a person with a disability, linked to the legal regime of the Consolidation of Labor Laws - CLT. The reduction is presented with a qualitative approach, under the deductive scientific method, starting with the purpose of identifying the normative rule of the person with disability, for fundamental in general, the possibility of working hours of workers who need assistance and follow-up to the person with deficiency. In addition, there was an analysis of the legislative document that already provides for the possibility of being analyzed, aimed at public servants, as a legal technique of analogous integration. Thus, the jurisprudence also highlights that, while the reduction of the journey time, processing for the inclusion of bills highlights in the norm that was presented as a proposal to promote public policies, in the form of an extension of the journey, promoted by the need to promote to ensure non-discrimination and unemployment of workers responsible for dependents with disabilities.

Keywords: Deficiency. Dependent. Journey. Reduction.

¹Graduada em Direito pela Universidade Federal do Tocantins-UFT (2019) Pós-graduada em Direito e Processo Civil pela Universidade Estadual do Tocantins (UNITINS) (2022)

² Mestre em Estudos Interdisciplinares de Cultura e Território pela Universidade Federal do Tocantins (2019), Especialista em Direito Público e Docência Universitária pela Faculdade Católica Dom Orione (2017), Especialista em Direito Civil e Processo Civil pela Universidade Estadual do Tocantins (2021). Graduado em Direito pela Faculdade Católica Dom Orione (2013).

I INTRODUÇÃO

A inclusão da pessoa com deficiência na sociedade foi sendo patenteada por documentos normativos com o passar dos anos. No entanto, originalmente, Araújo (2015, p. 15) aponta que as pessoas com deficiência eram apontadas pelo cristianismo como dignos de piedade e compaixão, de modo a certificar que pudessem ser cuidadas em lugares separados do restante da sociedade. A partir de então, passam a surgir espaços de segregação, os quais recebiam os indivíduos considerados anormais (GALVÃO FILHO, 2009, p. 88).

Esses padrões discriminatórios foram sendo atenuados, frente à luta por igualdade e dignidade, preceitos advindos, com maior solidez, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, assinada em Nova York em 30 de março de 2007, buscou apresentar a necessidade de suprimir quaisquer formas de discriminação, denotando assim a correta nomenclatura para esse público. (BRASIL, 2009).

Essa foi uma das medidas adotadas pelo Estado na garantia da dignidade das pessoas com deficiência, em atenção à igualdade e não discriminação, de sorte a minimizar as barreiras sociais e ambientais impeditivas do amplo exercício dos seus direitos. (BOSCHCO, 2021, p. 25).

Todas essas garantias servem de subsídio para a redução da jornada laboral do trabalhador responsável por uma pessoa com deficiência, sem compensação de horário ou diminuição na remuneração.

É sobre a possibilidade de redução da jornada de trabalho do responsável por pessoa com deficiência, frente à lacuna na legislação trabalhista, que este artigo pretende discorrer.

Para essa finalidade, são estudados os documentos normativos que guarnecem os direitos das pessoas com deficiência, bem como os textos legislativos e entendimento jurisprudencial que podem garantir a referida redução de jornada.

Na mesma esteira, sendo certo que a legislação trabalhista no Brasil não possui disposição sobre a matéria, este trabalho analisa tal falta normativa específica, sendo certa a existência de projetos de lei nesse sentido. Outrossim, a busca por este direito também ocorre através de técnicas de integração, ao passo que ainda é demonstrado o

papel do poder judiciário de estabelecer a proteção dos interesses do dependente com deficiência, ao deferir pedidos de redução da jornada em reclamações trabalhistas.

Ao final, o presente estudo propõe um incentivo estatal aos empregadores, para que a futura norma não importe em enfraquecimento da relação empregatícia e desestímulo da contratação de um trabalhador com esse contexto familiar, de modo a não induzir demissões e desemprego por tal motivo.

2 A PROTEÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO DISPENDIDA À PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Os direitos da pessoa com deficiência foram sedimentados a partir da criação de leis e documentos normativos, inclusive internacionais, que buscaram garantir dignidade àqueles que, naturalmente, suportam o desequilíbrio social.

Assim que o ordenamento jurídico se moldou às necessidades dos que merecem mais atenção, momento em que os textos legislativos passaram a prever normas protecionistas a tal público, visando alcançar a igualdade, na tentativa de equiparar o contexto de uma pessoa sem deficiência em relação àquela que não possui.

Especialmente as constituições federais brasileiras orientaram, ainda que de forma geral, direitos a essas pessoas, ao passo que a Carta de 1934, no art. 138, “a” aborda o dever da união, dos estados e municípios de assegurar amparo aos que, naquele momento, chamaram-se de desvalidos. (LOPES, 2018, p. 20).

Já a Constituição Federal de 1988 serviu de precursora da ordem desses direitos específicos dispendidos à pessoa com deficiência, além de, genericamente, já apontar o princípio da igualdade, previsto em seu art. 5, caput, o qual determina que, perante a lei, todos são iguais, não havendo distinção de nenhuma natureza. (BRASIL, 1988).

É dessa forma que os princípios constitucionais da igualdade e, até mesmo da dignidade da pessoa humana, aproveitam ao público em estudo, já que tais garantias visam equalizar direitos e valorizar o indivíduo na sociedade.

Partindo dessa premissa geral prevista na Constituição Federal de 1988, do texto se depreende um conjunto de direitos com a finalidade de proteção das pessoas com deficiência. As regras constitucionais, nesta perspectiva, transitam por diversas áreas da vida do indivíduo, desde o acesso à educação, trabalho até regras sobre acessibilidade.

Esse cenário constitucional serviu de norteador para a criação de leis destinadas à efetivação de todas as garantias que a referida carta reconheceu às pessoas com deficiência. (CAMPOS, 2018, p. 13).

Não obstante, diversos textos legais apresentaram normas voltadas ao público em estudo, Freitas, Diniz e Ribeiro (2018, p. 186) indicam que a principal apenas veio a ser editada no ano de 2015, qual seja a Lei nº 13.146/2015, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Em comentários ao Estatuto, os autores Farias, Cunha e Pinto (2016, p. 18) aduzem que o diploma legal recebeu forte influência da Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência de Nova York, no ano de 2007, promulgada no Brasil por meio do Decreto nº 6.949 de 2009.

O documento internacional, vigente no ordenamento jurídico brasileiro, apresentou o propósito de promover, proteger e assegurar o pleno e equitativo exercício dos direitos humanos da pessoa com deficiência, bem como sua liberdade fundamental e dignidade. (BRASIL, 2009).

Sua ratificação pelo Estado Brasileiro ocorreu longos anos após a promulgação da Constituição Federal, estabelecendo um enfoque diverso do que já se conhecia como direito da pessoa com deficiência, no sentido de abordar meios de integração social, concretizando o ideal de dignidade. Isso demandou a adequação do ordenamento aos direcionamentos mais atuais sobre o assunto. (SANTOS, 2018, p. 27).

Sob esse viés de integração da pessoa com deficiência na sociedade, a Convenção, supramencionada, representou a consolidação dos direitos direcionados à garantia de inclusão da pessoa com deficiência nas atividades comuns da vida de qualquer ser humano, já que por longos anos suportaram a estigmatização e exclusão natural pelas suas características próprias.

Com esse intuito, ao abrigo dos termos da Convenção, que o Estatuto da Pessoa com Deficiência se apresentou, originariamente, com 127 dispositivos sobre o assunto, contendo parte geral, em que se encontram transcritas as regras amplas, com inspiração constitucional, além da parte especial, com as inovações em relação às normas que já existiam.

Tais novidades, à época, indicaram o reconhecimento da pessoa com deficiência como sujeito inserido na comunidade, sendo um objetivo do próprio Estatuto, indo além dos direitos mínimos de garantia à saúde, proteção e não discriminação. Até

mesmo o enfoque da acessibilidade, já muito discutido, objetivou conferir ao indivíduo a autonomia necessária para uma vida comum.

Dessa maneira, a Lei 13.146/2015 aborda sua finalidade no art. 1º, momento em que visa a inclusão social e cidadania da pessoa com deficiência, a partir do exercício de seus direitos e liberdades fundamentais, sendo um deles, a igualdade de oportunidades em relação as outras pessoas, sem qualquer espécie de discriminação. (BRASIL, 2015).

Até esta conjuntura é possível depreender que o ordenamento jurídico brasileiro previu normas direcionadas especificamente para as pessoas que possuem algum tipo de deficiência, a referenciar a garantia à vida, saúde educação, trabalho, dentre outros. Mas para a concretização do ideal suscitado no regramento jurídico, especialmente quando se busca a atuação desse indivíduo na sociedade, é necessário o apoio e cuidado dos familiares, vez que naturalmente sozinhos não conseguirão alcançar a garantia de seus direitos, muito menos inclusão social.

A propósito, o art. 8 do Estatuto da Pessoa com Deficiência impõe à família o dever prioritário de assegurar a efetivação dos direitos do indivíduo com deficiência. (BRASIL, 2015). Entretanto, o responsável por essa pessoa já possui ocupação diária, com atividades pessoais e profissionais, que dificulta o cumprimento do supracitado dever legal.

É nesse momento que o responsável pelos cuidados de um dependente com deficiência também demanda atenção legislativa e jurídica para viabilização do suprimento de suas necessidades específicas. Desse modo, os cuidados com o dependente e a atividade laboral regida pela lei celetista, implica em uma jornada dupla e árdua, o que consubstancia a necessidade de redução da carga horária laboral do trabalhador cujo dependente possua deficiência.

3 A POSSIBILIDADE DE REDUÇÃO DA JORNADA LABORAL DO TRABALHADOR CELETISTA RESPONSÁVEL POR DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA

Sendo cediço que a proteção dos direitos da pessoa com deficiência é reconhecidamente salvaguardada pela ordem jurídica brasileira, o responsável por ela necessita de atenção, vez que a inclusão social não ocorrerá sem o seu intermédio.

Desse modo, Silva (2015, p. 23) alerta que o processo de inclusão deve ser refletido por todos os que lidam, direta e indiretamente, com a pessoa com deficiência, desde a família, escola, até se alastrar por toda a sociedade.

A partir desse entendimento, a família, como uma instituição, ao ser a responsável pelos cuidados de um ente com deficiência, também demanda atenção, inclusive legislativa, a fim de garantir a inclusão prevista constitucionalmente.

Assim é que Silva, Pedroso e Bucher (2021, p. 60) explicam que a família dispense investimentos às demandas do indivíduo com deficiência, desde tempo até cuidados médicos, buscando uma adaptação à situação posta, bem como suas repercussões no sistema familiar. Os autores, então, expõem o desafio na rotina e fluxo dinâmico da família com o nascimento de uma criança com deficiência. (SILVA, PEDROSO e BUCHER, 2021, p. 60).

O que ocorre é uma desordem no desenvolvimento regular da instituição, havendo uma adaptação gradual à nova realidade. Essa adaptação se concretizará com o decurso do tempo, reverberando atitudes e encargos diários com duração imprevista.

Tal noção de tempo, não previsível, para que o indivíduo com deficiência deixe de necessitar de atenção integral é caracterizada por um impasse: como o responsável pode levar uma vida comum, tendo que ocupar-se das necessidades exigidas por este dependente?

A referida vida comum diz respeito à rotina, estudos, lazer, tarefas domésticas, trabalho. Esta é a grande celeuma para o responsável da pessoa com deficiência, por isso, não raras vezes decide abandonar seu trabalho para dedicar-se exclusivamente ao dependente.

Diante disso, Cruz (2011, p. 72) indica que a permanência, especialmente da mãe, nessas condições, em seu domicílio é ainda mais requisitada, o que vai à contramão do acesso ao mercado de trabalho, resultando na falta de autonomia pessoal.

A autora ainda conclui que sua ausência no mercado de trabalho, a impede de ter renda e, uma vez associada aos altos custos que demandam os filhos com deficiência, tem-se por consequência o empobrecimento da família e abalo da dinâmica familiar. (CRUZ, 2011, p. 72).

Notoriamente, nem todos os responsáveis por pessoas com deficiência poderão se doar integralmente aos cuidados, bem como dispender todo o tempo para atuar na busca pela sua acessibilidade e inclusão.

Nesta ocasião, o indivíduo envolvido na situação deve implementar o equilíbrio entre suas atribuições pessoais e daquele que precisa de maior atenção. Com frequência, o labor se torna incômodo por retirar tempo que poderia ser utilizado no acompanhamento desse integrante familiar.

A partir de então, considerando essas assertivas, o legislador, especificamente acerca do regime próprio dos servidores civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, decidiu incluir previsão de redução da carga horária de trabalho do servidor que possua dependente com deficiência.

Ocorre que para os trabalhadores em geral, vinculados ao regime jurídico da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, não há nenhuma proteção nesse sentido, caracterizando silente a norma quanto à jornada de trabalho reduzida do responsável pela pessoa com deficiência.

3.1 A Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990 e a redução da jornada de trabalho do servidor público

A Lei nº 8.112 de 1990 garante o direito à redução do horário de trabalho do servidor público que possua cônjuge, filho ou dependente com deficiência, dependente de terceiro

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

[...]

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

§ 3º As disposições constantes do § 2º são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência. (BRASIL, 1990). (grifo nosso).

A responsável pela inserção do dispositivo, da forma vigente, no Estatuto dos Servidores Públicos Federais foi a Lei nº 13.370 de 2016, ao passo que alterou a nomenclatura “portador de deficiência”, bem como revogou a exigência de compensação de horário. Assim, a norma privilegia os interesses daqueles que são dependentes de terceiro, já que, em síntese, são destinatários dos textos legais supracitados. (BRASIL, 2016).

O saldo do tempo da jornada reduzida será revertido em favor da pessoa com deficiência, porquanto o servidor público poderá atuar na busca ativa pelo exercício

pleno dos direitos de seu cônjuge, filho ou dependente, vez que, maiormente, necessitam de diversas sessões de tratamentos multidisciplinares especializados, em que há exigência de acompanhamento do integrante familiar responsável.

Entretanto, os destinatários da norma em exame são os servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Isso significa reconhecer a inexistência de aplicação aos servidores estaduais e municipais, empregados públicos, além, evidentemente, dos trabalhadores comuns regidos pela CLT.

No tocante à esfera estadual e municipal, leis próprias devem se incumbir de garantir o direito à redução em comento. No entanto, havendo lacuna na legislação respectiva, a aplicação da Lei 8.112/1990, por analogia, aos servidores estaduais e municipais necessita da judicialização do caso concreto, da mesma forma que para os empregados celetistas, como será visto no próximo capítulo.

No contexto do serviço público estadual e municipal, o Supremo Tribunal Federal- STF reconheceu a repercussão geral do assunto sob o nº 1097 no Recurso Extraordinário 1237867. O relator, ministro Enrique Ricardo Lewandowski, denotou a questão constitucional a extrapolar o processo originário do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, em que uma servidora estadual busca a redução vindicada para os cuidados de sua filha diagnosticada com Transtorno do Espectro Autista- TEA. (BRASIL, 2020).

O ministro relator do recurso extraordinário aduziu que a causa em julgamento ultrapassa os interesses das partes, visto que a possibilidade de redução da jornada do servidor público com dependente nas condições de deficiência, se estende a todos entes da Administração Pública dos estados e municípios com omissão na legislação própria. (BRASIL, 2020).

O texto legal utilizado como fundamento para a admissão do recurso e a fixação do tema da repercussão geral foi a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. (BRASIL, 2020).

Dessa maneira, o julgador do caso apontou uma norma geral que define direitos às pessoas com deficiência, a fim de garantir a base legal para o reconhecimento da repercussão geral, apesar de inexistir norma específica sobre a redução em estudo.

Sobre isso é possível inferir a explicação de Donati (1910 apud BOBBIO, 1995, p. 134) para norma geral exclusiva, a qual é voltada a excluir qualquer limitação para

as situações não abarcadas por normas particulares inclusivas, de tal modo que cada caso encontrará no ordenamento jurídico sua regulamentação.

Isto significa, sob essa ótica, que haverá a existência de uma disposição legislativa que se refere particularmente ao caso concreto, mas, uma vez não ocorrendo, haverá uma norma geral que poderá ser aplicada (DONATI, 1910 apud BOBBIO, 1995, p. 134).

Tão logo, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, fundamentação para a decisão da repercussão geral sobre a redução da jornada de trabalho dos servidores estaduais e municipais com filho ou dependente com deficiência, é considerada a norma geral capaz de garantir a aplicação do direito ao caso concreto, sem falar no Estatuto da Pessoa com Deficiência, norma que viabiliza a aplicação de uma série de direitos.

Nesta mesma perspectiva, reputando as amplas disposições que guarnecem os interesses da pessoa com deficiência, a inexistência de norma voltada ao trabalhador, vinculado ao regime celetista, não indica a patente impossibilidade da redução de sua jornada laboral.

3.2 Projetos de Lei da Câmara dos Deputados para inclusão do art. 58-B na CLT: a possibilidade da redução da jornada laboral para os trabalhadores

A esta altura é possível concluir que o ordenamento jurídico brasileiro apresenta normas específicas com direitos da pessoa com deficiência. Não se trata apenas de regras inclusivas e de acessibilidade, mas de proteção jurídica dos interesses desse grupo, para que possam alcançar uma vida digna, assim como assegurado a todos os outros indivíduos.

Sob esse contexto de que o ordenamento jurídico reverbera a proteção e integração da pessoa com deficiência, seus responsáveis possuem papel predominante na efetivação desses direitos. Entretanto, se estes possuem vínculo trabalhista celetista, são privados de conceder o auxílio necessário ao dependente com deficiência, tendo em vista a obrigação de cumprimento da jornada total de trabalho, sendo, em regra geral, 8 horas diárias, conforme o artigo 7º, inciso XIII da CF/1988, bem como art. 58 da CLT.

Isso porque, na maioria dos casos, tais pessoas dependem de terceiro para acompanhamento escolar, em tratamentos médicos, terapêuticos e multidisciplinares,

especialmente enquanto criança e adolescente. Destarte, como a exigência da jornada laboral do responsável por esse encargo não contempla espaço para o acompanhamento do dependente, experimentará reflexos negativos por toda a vida.

Outrossim, o próprio trabalhador, nesta situação, suportará um expediente exacerbado, além do considerado comum para qualquer pessoa, a fim de conseguir realizar satisfatoriamente seu trabalho formal e os cuidados de quem necessita maior atenção.

Todo esse cenário foi justificativa para projetos de lei sobre a redução do horário de trabalho do empregado que tenha como dependente uma pessoa com deficiência, a estar se inserir na Consolidação das Leis do Trabalho.

Um deles é o Projeto de Lei- PL nº 6828 de novembro de 2013, com atual tramitação na Câmara dos Deputados e autoria da Deputada Federal Iracema Portella do Partido Progressistas do Piauí.

A intenção legislativa do projeto busca acrescentar o art. 58-B à CLT, de modo a apontar a redução do horário de trabalho ao empregado pai ou responsável por pessoa com deficiência (BRASIL, 2013).

A redação dada ao pretendido artigo se fixa nos seguintes termos:

Art. 58-B. A duração do trabalho dos empregados pais ou responsáveis por pessoa com deficiência que dependa de tratamento especial e permanente não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

Parágrafo único. O direito estabelecido no caput será assegurado mediante apresentação de laudo médico que defina o tipo e o grau da deficiência. (BRASIL, 2013).

Na justificativa do projeto, a deputada autora apresentou o objetivo de viabilizar a vida plena da pessoa com deficiência, notadamente nos casos em que não demonstram condições de autocuidado e dependem do responsável para sobreviver, razão pelo qual há necessidade desse trabalhador dispor de tempo suficiente para conferir o devido atendimento. (BRASIL, 2013).

Fundamentado na Lei nº 7.853 de 1989 e na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, o projeto de lei em comento se prestou a atender ditames normativos gerais já consistentes no ordenamento jurídico brasileiro. (BRASIL, 2013).

Entretanto, o PL 6828/2013 foi apensado ao Projeto de Lei nº 4648, apresentado em 08 de março de 2016 pelo Deputado Federal Valmir Prascidelli do Partido dos Trabalhadores de São Paulo. (BRASIL, 2016).

O projeto de lei de 2016 possui a mesma linha de pensamento do projeto de 2013, contudo, sem os mesmos requisitos, como explicam Junior, Barbosa e Rodrigues (2017, p. 189).

Diferentemente do PL 6828/2013, o novo artigo que pode ser incluído na CLT, apresenta um percentual de redução da jornada semanal do trabalhador, garantida a não diminuição salarial e compensação de horário:

Art. 58-B. O empregado que seja responsável legal por pessoa com deficiência tem direito à redução de até 25% (vinte e cinco por cento) da sua carga horária semanal, sem redução salarial ou compensação, quando a pessoa com deficiência demandar assistência direta e constante, conforme se aferir em laudo médico.

§ 1º O laudo médico especificará o nome da pessoa com deficiência e de seus responsáveis legais, a necessidade de redução da carga horária e a quem deve ser deferida. (BRASIL, 2016).

A nova redação foi mais específica no que tange aos requisitos, em contrapartida, demanda maiores informações relacionadas ao terceiro responsável pela pessoa com deficiência, a justificar o tempo necessário para seu cuidado. (JUNIOR, BARBOSA e RODRIGUES, 2017, p 189).

Tais projetos de lei, bem como outros que também tratam do tema e foram apensados nestes dois apresentados, ainda seguem os procedimentos de tramitação na Câmara dos Deputados.

É certo, enfim, que a flexibilização da rigidez do expediente de trabalho dos empregados regidos pela CLT, que precisam ofertar maior tempo ao dependente com deficiência, só efetivamente ocorrerá com a devida previsão legislativa.

4 A INTEGRAÇÃO E O ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL SOBRE A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DO EMPREGADO RESPONSÁVEL POR PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A referida omissão no Direito do Trabalho acerca da possibilidade de redução da jornada laboral em discussão, refere-se à lacuna, na acepção de espaços não legislados.

Assim, a lacuna é uma relativa a um estado incompleto do sistema jurídico, no qual o juiz não encontra satisfação para a resolução de determinada questão (ROMAR, 2018, p. 95).

Enquanto a lacuna identificada sobre a jornada laboral do trabalhador com dependente com deficiência não for preenchida, os tribunais da justiça do trabalho se encarregam de entregar a prestação jurisdicional e garantir, conseqüentemente, os direitos supramencionados da pessoa com deficiência.

Isso ocorre com o instituto da integração no Direito do Trabalho, segundo o qual, com o intuito de evitar que o conflito não alcance uma solução, os juristas se incumbem de integrar o ordenamento jurídico, completando-o onde exista ausência de lei. (CORREIA; MIESSA, 2018, p. 63).

Delgado define a integração jurídica a partir da ocupação das omissões normativas reconhecidas no sistema jurídico diante de um caso concreto, através de outros recursos, como fontes normativas diversas com capacidade para serem aplicadas. (2019, p. 277).

A CLT concebeu a integração nessa área do Direito de acordo com o art. 8º, oportunidade que informa que na ausência de disposições legais, a Justiça do Trabalho, decidirá por meio da jurisprudência, analogia, equidade, princípios e normas gerais do direito, além dos usos e costumes e direito comparado (BRASIL, 1943).

É nesse sentido que a redução da jornada de trabalho, nas condições estudadas, somente é alcançada após o conhecimento do caso concreto pelas autoridades judiciárias, momento em que as decisões dos tribunais formam a jurisprudência acerca da matéria.

Considera-se jurisprudencial a interpretação uniforme dos tribunais em casos análogos, a proferir decisões equivalentes, seguindo o conceito latino de “autorictas rerum similiter judicatorum””. (DELGADO, 2019, p. 266).

Isto posto, Correia e Miessa defendem a utilização da jurisprudência como forma de integração nestes exemplos de lacunas legislativas, a consubstanciar decisões reiteradas dos tribunais (2018, p. 64).

O diploma celetista apresenta essa técnica como fonte subsidiária do Direito do Trabalho, revelando o dever jurídico da atividade decisória frequente e constante dos tribunais. (DELGADO, 2019, p. 279).

Por outro lado, Bobbio (1995, p. 135) acredita que se há determinação ao juiz para julgar cada caso, baseado em uma norma pertencente ao ordenamento jurídico é porque, presumidamente, o sistema é completo, com regras para todas as situações.

Diante dessa situação, é possível defender a redução da jornada laboral daquele que assiste uma pessoa com deficiência, embora não haja na CLT regra própria nesse sentido.

Isso porque, é encontrada vigente no Direito brasileiro normas constitucionais e infraconstitucionais, bem como de caráter internacional, de proteção e resguardo dos interesses de tal público.

É sob essa perspectiva que a chamada completude, exposta pelo doutrinador Norberto Bobbio a anos atrás, apresenta dois preceitos: o de que o juiz deve julgar todas as controvérsias que lhe forem postas; e que esse julgamento será de acordo com uma norma já pertencente ao sistema. (BOBBIO, 1995, p. 134).

Não obstante a inexistência de normas para todos os casos possíveis de se concretizarem na sociedade, o intérprete do direito é capaz de utilizar-se das garantias gerais do ordenamento jurídico, as quais se extraem, especialmente, da Constituição Federal.

Dessa forma, a adoção da técnica de interpretação conforme a Constituição é uma saída para melhor acomodação e aplicação do direito no tocante à lacuna, a ser utilizada pela jurisprudência como fonte supletiva (PEDROSO, 2020, p. 323).

Além disso, a citada Lei nº 8.112/1990- regime jurídico dos servidores públicos federais- possui dispositivo, especificadamente, acerca da redução da jornada de trabalho do responsável pelos cuidados de uma pessoa com deficiência, podendo ser apontada analogicamente aos trabalhadores.

A partir dessa lógica, Martins (2012, p 400) defende que não há lacuna no ordenamento jurídico quando se pode utilizar o direito comparado ou a analogia, até mesmo porque o art. 8 da CLT prevê essa forma de integração.

Independente da nomenclatura, o sistema jurídico no Brasil consagra vários métodos para que nenhum caso seja desprezado, ante a justificativa de ausência de norma própria.

4.1 Decisões da justiça trabalhista acerca do direito à redução da jornada de trabalho

Nesta ocasião serão apresentadas algumas decisões, proferidas a partir de 2019, que reconheceram o direito dos responsáveis por pessoa com deficiência à redução da jornada de trabalho.

Necessário observar que as decisões que deferiram os pedidos da jornada de trabalho reduzida para o empregado que tenha um dependente com deficiência, apresentadas neste subcapítulo, remetem a casos de trabalhadores de empresas públicas, que, embora vinculados à CLT, possuem regras diferenciadas, especialmente no que se refere à possibilidade de demissão, para a qual demanda a instauração de processo disciplinar.

Isso remete à concepção de que os empregados públicos, diferentemente dos trabalhadores no ramo privado, ainda que ambos submetidos ao regime celetista, provocarão o poder judiciário, pleiteando a redução supramencionada, enquanto os outros apresentarão maiores receios de uma futura rescisão contratual.

Isto posto, a decisão judicial a ser comentada, trata de um empregado público da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares- EBSEH. Neste caso, a justiça do trabalho de Minas Gerais, vinculada ao Tribunal Regional do Trabalho- TRT da 3ª Região, decidiu na sentença do processo 0010462-83.2019.5.03.0020 reduzir sua carga horária pois possui dois filhos portadores de Transtorno do Espectro Autista-TEA. (BELO HORIZONTE, 2019).

O magistrado formou seu convencimento doravante a necessidade de o pai acompanhar os filhos no tratamento especializado ao autismo, vez que favorece o desenvolvimento de ambos, utilizando como fundamento as regras da Constituição Federal:

[...] O art. 5º, XXXV da Constituição consagra o princípio da inafastabilidade da jurisdição, não podendo o juiz se furtar ao julgamento pela simples omissão da lei.

A ausência de norma para um caso específico não impede a aplicação de uma norma legal estabelecida para uma situação semelhante e análoga. A utilização da analogia e dos princípios gerais do direito no julgamento é expressamente autorizada pelo art. 8º da CLT.

Sob o aspecto constitucional, são direitos sociais garantidos pelo art. 6º da Constituição a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados.

Outrossim é dever da família, da sociedade e do estado assegurar à criança e ao adolescente, o direito à vida à saúde à alimentação e à convivência

familiar, nos termos preconizados no art. 227 da carta constitucional. [...]. (BELO HORIZONTE, 2019, n. p.).

É possível extrair da sentença de mérito que o indeferimento do pedido de redução da carga horária de trabalho diária não se pode atrelar ao fato de não haver disposição celetista no mesmo sentido, vez que os direitos das pessoas com deficiência se sobressaem por outros documentos normativos, inclusive de caráter constitucional.

Por conseguinte, em 2021, a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, na reclamação trabalhista de nº 0100623-72.2019.5.01.0028, proposta por uma empregada da Caixa Econômica Federal, serviu-se analogicamente da Lei 8.112/90, a fim de concretizar o direito à jornada reduzida e manutenção do salário a uma mãe de criança com deficiência. (RIO DE JANEIRO, 2021).

O relator registrou que, diversamente da situação dos servidores públicos, “[...] os empregados em geral, que têm seus contratos regidos pela CLT não possuem qualquer garantia na lei, de forma expressa, de redução da jornada de trabalho para acompanhar familiares com deficiência”, o que não obsta o direito vindicado. (RIO DE JANEIRO, 2021, n.p.).

No caso concreto em apreço, a turma do referido Tribunal reformou a sentença de improcedência do juízo originário, o qual havia esposado o entendimento que a responsabilidade pelos cuidados do filho não deveria ser somente da mãe, não havendo violação a direitos fundamentais a justificar o pedido de redução do horário de trabalho. (RIO DE JANEIRO, 2021).

Ainda assim, a jornada reduzida para os responsáveis por pessoa com deficiência visa a proteção dos interesses desta, já garantidos no ordenamento jurídico brasileiro, sem que haja discussão sobre a quantidade de pessoas disponíveis para os cuidados.

Por outro lado, a recente decisão de uma vara do trabalho em Palmas/TO, vinculada ao TRT da 10ª Região, no mês de abril de 2022, abaixo transcrita, admitiu a lacuna legislativa, não obstante assumiu a possibilidade da jornada reduzida pela exigência de maior tempo nos cuidados e acompanhamento de dependente com deficiência:

[...] Consigno que nossa Constituição Federal, além de eleger a dignidade da pessoa humana como valor fundamental, também traz garantias à criança e ao adolescente ao dispor, em seu artigo 227, que "é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao

lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão” (g.n.). Essa proteção também foi prevista em sede infraconstitucional no Estatuto da Criança e do Adolescente. Destaco que o Decreto Legislativo 186/2008 ratificou a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, e buscou garantir condições adequadas de vida aos indivíduos e suas famílias. Em âmbito infraconstitucional, a Lei nº 12.764/2012 instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, consignando, entre suas diretrizes, 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, inciso III, g.n.). Seu art. 3º, dispõe sobre os direitos a ela assegurados, que abrangem a vida digna, o livre desenvolvimento da personalidade, o acesso a ações e serviços de saúde, com vistas à atenção integral às suas necessidades de saúde, incluindo o diagnóstico precoce, o atendimento multiprofissional e a educação. Entendo, pois, que devem ser observadas as regras internacionais, constitucionais e infraconstitucionais mencionadas, diante da lacuna normativa a reger o caso concreto, sendo permitido ao magistrado do trabalho aplicar o direito comum e a analogia, conforme autoriza o artigo 8º, caput e §1º, da CLT. (TOCANTINS, 2022, n. p.).

A determinação de redução da jornada de trabalho se deu em antecipação de tutela de urgência, pois a jornada laboral da reclamante, também empregada pública, do processo de nº 0000553-02.2022.5.10.0801, a impedia de acompanhar o filho no tratamento requisitado por profissionais. (PALMAS, 2022).

Enfim, apresentadas decisões de Tribunais Regionais do Trabalho, pertinente demonstrar o entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho- TST sobre a temática estudada.

A decisão proferida no julgamento do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 607-91.2017.5.06.0012, manteve o acórdão do TRT da 6ª Região que havia garantido a redução da carga horária de uma trabalhadora de empresa estatal, em 25% (vinte e cinco por cento), para que prestasse assistência e acompanhamento no tratamento multidisciplinar de sua filha com Síndrome de Down. (BRASIL, 2021).

Da seguinte transcrição se extrai a fundamentação que acordaram os ministros da 8ª Turma do TST:

[...] No caso, o Regional determinou que “a redução da carga horária da reclamante ocorra em 25% (vinte e cinco por cento), passando a totalizar seis horas diárias e trinta horas semanais, respeitando-se os 15 minutos de intervalo”, sem equivalente redução salarial ou necessidade de compensação. Para tanto, pautou-se em várias normas que protegem a pessoa portadora de deficiência, entre elas a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e a Convenção Sobre os Direitos da Criança, das quais o Brasil é signatário. Ainda, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) - Lei n. 13.146/2015 e a Lei nº 8.112/90, essa última por analogia. [...]. Da leitura do acórdão regional, o que se observa é consonância com os termos do referido

dispositivo constitucional, uma vez que buscou, com esteio nas várias normas invocadas, dar máxima efetividade à proteção da criança com deficiência. (BRASIL, 2021, n. p.).

O relator desta jurisprudência reconheceu a transcendência jurídica sobre a matéria na medida recursal, por efeito da relevância na interpretação da legislação trabalhista. (BRASIL, 2021).

A jurisprudência retratada com base nessas decisões da justiça trabalhista, reitera a fundamentação jurídica acerca da possibilidade da redução da jornada laboral do trabalhador, cujo dependente possua deficiência, regido pelo diploma celetista. As fundamentações jurídicas, neste diapasão, referem-se ao conjunto de normas que preveem os direitos desse público, desde a Constituição Federal de 1988, a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, bem como o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Isto posto, é possível verificar no ordenamento jurídico brasileiro, saídas frente a essa lacuna legislativa, com o propósito de salvaguardar, especialmente, os direitos da pessoa com deficiência.

Em que pese todos esses entendimentos, incumbe destacar que a facilidade para os empregados públicos buscarem a tutela jurisdicional, com o intento da redução de sua jornada de trabalho, não pode ser verificada para o trabalhador da ordem privada.

Ainda que seja alcançada uma decisão favorável, isso acarreta o temor por uma dispensa sem justa causa algum tempo depois. Ou, por outro lado, tal receio já impeça de plano qualquer iniciativa na busca pela proteção da pessoa com deficiência, destinatário final da ordem judicial.

Não obstante essas fragilidades, ainda há que se considerar a posição do empregador, que deixará de contratar para sua empresa um responsável por pessoa com deficiência, pois lhe acarretará prejuízos ao remunerar o mesmo patamar salarial de seus outros funcionários para alguém que trabalhará menos.

É nessa seara que futura legislação que disponha sobre a jornada reduzida em estudo, deve considerar todas essas nuances, a fim de não gerar efeito reverso à vida desses trabalhadores, o que pode desaguar no desemprego.

O acertamento dessa relação entre empregador e empregado responsável por pessoa com deficiência deve ocorrer sob a proteção Estatal. Até mesmo porque o Estatuto da Pessoa com Deficiência informa no art. 8, o dever prioritário do Estado,

em conjunto com a sociedade e a família, de assegurar à pessoa com deficiência a efetivação de seus direitos (BRASIL, 2015).

Dessa forma, o poder público pode equilibrar os impactos da imposição da redução da jornada laboral desses empregados através de contraprestação às empresas com funcionários responsáveis por pessoa com deficiência.

Isso pode se efetivar por meio do abatimento de impostos, consubstanciando em benefício fiscal para os empregadores neste contexto, de modo a privilegiar àqueles que contratarem e mantiverem em seu quadro funcional os responsáveis por dependente que possua deficiência.

À vista disso, o espaço legislativo sobre a matéria na norma celetista não deve ser preenchido sem considerar todos os aspectos e impactos tanto para empregado, quanto para empregador, sendo evidente que o receptor final da proteção jurídica é a pessoa com deficiência.

CONCLUSÃO

Portanto, conforme o apresentado, foi possível denotar que a redução da carga horária de um trabalhador encontra a barreira legislativa para sua efetividade, consoante se apresenta como uma novidade justrabalhista.

Embora todos os documentos normativos citados remetam ao conjunto de direitos da pessoa com deficiência, a questão em estudo invoca a hermenêutica da legislação trabalhista.

Enquanto a lacuna na CLT não for suprimida, cabe à jurisprudência, ser a solução para o caso concreto, fundamentando-a com base, justamente, no sistema jurídico que busca proteger os interesses da pessoa com deficiência.

A partir da exposição da jurisprudência trabalhista, é possível extrair que os casos levados ao Poder Judiciário remetem à necessidade de acompanhamento do dependente em seu tratamento, com a produção de prova, não puramente em razão da deficiência.

Isso pressupõe que o simples fato do trabalhador ser responsável por uma pessoa com deficiência não impõe o direito à redução da jornada, caso em que somente se concretizará com a expressa disposição acerca do tema e a imposição de requisitos.

Deve ser evocada, inicialmente, a dignidade do dependente, diante da regra geral apresentada no art. 1, inciso III da Constituição Federal de 1988, sendo a origem

da seguridade referendada pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, pertencente ao ordenamento jurídico brasileiro através do Decreto 6.949/2009.

Através desta, o Brasil elegeu a garantia do exercício pleno dos direitos do indivíduo com deficiência a um patamar de destaque, já endossado pela Organização das Nações Unidas.

Além da perspectiva ideal que o Estado brasileiro previu, desde os documentos mais remotos que contemplavam direitos a tal público, a atualização normativa difundiu o preceito de inclusão dessas pessoas nas atividades comuns da sociedade.

Inclusão essa que ocorre através da viabilização da acessibilidade, não apenas no sentido estrutural dos locais públicos e privados, mas como sinônimo de alcançável: a pessoa que possui uma deficiência não precisa estar à parte do fluxo normal da vida, pode se enxergar capaz de ser independente, detentora do respeito dos que a cercam, em plena consonância com suas liberdades fundamentais.

No entanto, a eficácia desse modelo de excelência, está intrinsecamente ligada à assistência dispendida à pessoa com deficiência. Desse modo, a família possui um dos principais papéis na formação deste ser humano, sendo o primeiro contato e apoio para seu pleno desenvolvimento.

Conseqüentemente, para que isso se concretize, o responsável por esse indivíduo deve oferecer tempo, assistência, cuidado, além de acompanhamento no ambiente escolar, no convívio em casa, em tratamentos, terapias especializadas, e tudo o mais que necessitar.

Mas é sabido que o trabalhador não obterá êxito em se desdobrar para responsabilizar-se pelo filho ou dependente com deficiência e, ao mesmo tempo, realizar o serviço definido pelo seu empregador, consoante a jornada definida por lei.

A redução desse tempo de trabalho, destarte, figura como a possibilidade de garantir àquele que precisa de seu pleno auxílio para sobreviver, sem que haja diminuição na remuneração, já que, mais do que nunca, maiores gastos podem surgir.

Isso tudo relembra a regra do art. 8 da Lei nº 13.146/2015, de que o Estado, a sociedade e a família devem assegurar, prioritariamente, a execução dos diversos direitos inerentes à vida da pessoa com deficiência.

Assim, não só a família é levada a cumprir essas garantias, mas também o Estado, razão pelo qual não pode se furtar, sob a justificativa de lacuna legislativa, a implementar a possibilidade de redução da jornada desses empregados.

Ocorre que a previsão na lei, por si só, não basta para a efetivação plena e eficaz da redução da carga horária laboral, cuja finalidade são os cuidados com o dependente, pessoa com deficiência. Logo, o papel do poder público se sobressai, ao passo que deve oferecer medidas viáveis para que os empregadores mantenham o vínculo trabalhista com o responsável pela pessoa com deficiência.

O incentivo estatal deve viabilizar a postura patronal de não discriminação, para que não deixe de contratar um indivíduo com esse contexto familiar, bem como de não induzir demissões por tal motivo. De modo que, enfim, as garantias legais protecionistas dos direitos da pessoa com deficiência sejam privilegiadas.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Eliece Helena Santos. **Acessibilidade e Inclusão de pessoas com deficiência na Faculdade de Direito da UFBA**. 86 f. Dissertação (mestrado)- Universidade Federal da Bahia, Instituto de Humanidades, Artes e Ciências Professor Milton Santos, Salvador, 2015. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/handle/ri/20772>>. Acesso em: 23 jul. 2022.

BELO HORIZONTE. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Reclamação Trabalhista nº 0010462-83.2019.5.03.0020**. Reclamante: Roberto Alves. reclamado: Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares- EBSEH. Juiz: Claudio Roberto Carneiro de Castro, 2 de setembro de 2019. Diário da Justiça Eletrônico. Disponível em: <<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010462-83.2019.5.03.0020/1#ada3472>>. Acesso em: 22 jul. 2022.

BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. 6ª ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1995.

BOSCHCO, Carolina de Paula. **Acessibilidade física sob a ótica da agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável e a responsabilidade da biblioteca pública universitária**. 91 f. Dissertação (mestrado)- Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2021. Disponível em: <<http://repositorio.utfpr.edu.br:8080/jspui/handle/1/27684>>. Acesso em: 23 jul. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6828 de 26 de novembro de 2013**. Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho reduzindo para seis horas diárias a duração do trabalho do empregado pai ou responsável por pessoa com deficiência. Brasília: Câmara dos Deputados, 2013. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=602137>>. Acesso em: 20 jul. 2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 23 de jul. de 2022.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 23 de jul. de 2022.

_____. **Decreto Legislativo 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 23 jul. 2022.

_____. **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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 25 de jul. de 2022.

_____. **Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 24 de jul. de 2022.

_____. **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, para estender o direito a horário especial ao servidor público federal que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência de qualquer natureza e para revogar a exigência de compensação de horário. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13370.htm>. Acesso em: 25 de jul. de 2022

_____. Supremo Tribunal Federal. Repercussão geral no Recurso Extraordinário 1.237.867- São Paulo. **Possibilidade de redução da jornada de trabalho do servidor público que tenha filho ou dependente portador de deficiência**. Recorrente: P.M.F. Recorrido: Estado de São Paulo. Relator: Ricardo Lewandowski, 07 de agosto de 2020. Diário da Justiça, 06/11/2020. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5785185>>. Acesso em: 19 jul. 2022.

_____. Tribunal Superior do Trabalho da 1ª Região. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 607-91.2017.5.06.0012**. Agravante: Petróleo Brasileiro S.A. Agravado: Natalia Xavier Guimaraes de Figueiredo. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, 10 de fevereiro de 2021. Diário da Justiça Eletrônico. Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0000607&digitoTst=91&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=06&varaTst=0012>>. Acesso em: 22 jul. 2022.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Elisson. **Manual da reforma trabalhista**. Salvador: Editora Juspodivm. 2018.

CRUZ, Deusina Lopes da. **Família, deficiência e proteção social: Mães Cuidadoras e os serviços do Sistema Único da Assistência Social (SUAS)**. Monografia (Especialização em Gestão de Políticas Públicas de Proteção e Desenvolvimento Social) - Escola Nacional de Administração Pública - Enap, Brasília, 2011. Disponível em: <<https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/3304>>. Acesso em: 16 jul. 2022.

DELGADO, Mauricio 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.

FARIAS, Cristiano Chaves de; CUNHA, Rogério Sanches; PINTO, Ronaldo Batista. **Estatuto da Pessoa com Deficiência Comentado artigo por artigo**. 2. Ed. Salvador: JusPodivm, 2016.

FREITAS, André Vicente Leite de; DINIZ, Fernanda Paula; RIBEIRO, Thiago Helton Miranda (orgs.). **Direitos da Pessoa com deficiência**: estudos em homenagem ao Professor Daniel Augusto dos Reis. Minas Gerais: Coleção Essencial de Direito do Curso de Direito da PUC Contagem, 2018. Disponível em: <<http://biblioteca.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2019/06/Direitos-das-pessoas-com-Defici%C3%Aancia-Estudos-em-Homenagem-ao-Professor-Daniel-Augusto-Reis.pdf>>. Acesso em: 12 de jul. de 2022.

GALVÃO FILHO, Teófilo Almeida. **A tecnologia assistiva para uma escola inclusiva: apropriação, demandas e perspectivas**. 346 f. Tese (Doutorado)- Faculdade de Educação, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/10563/1/Tese%20Teofilo%20Galvao.pdf>>. Acesso em: 23 jul. 2022.

JUNIOR, Marco Aurélio Serau; BARBOSA, Ágatha Priscilla Dantas Nogueira; RODRIGUES, Maria Lúcia Soares. **Redução da jornada de trabalho do responsável legal por pessoa portadora de deficiência dependente de terceiro sem efeito salarial**. Rio Grande: Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande- JURIS, v. 27, n. 1, p. 175, 2017. Disponível em: <<https://periodicos.furg.br/juris/article/view/6861/4609>>. Acesso em: 21 jul. 2022.

LOPES, Tainá de Campos. **O estatuto da pessoa com deficiência e os principais reflexos no direito brasileiro**. 2018. 44f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito). Universidade Evangélica de Goiás. Anápolis, 2018. Disponível em: <<http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/761/1/Monografia%20-%20Tain%C3%A1%20de%20Campos.pdf>>. Acesso em: 05 de jul. de 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed., São Paulo: Adas, 2012.

PALMAS. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **Recurso ordinário no processo nº 0000553-02.2022.5.10.0801**. Reclamante: Beatriz De Mello Damas. Reclamado: Caixa Econômica Federal. Juíza: Suzidarly Ribeiro Teixeira Fernandes, 22

de abril de 2022. Diário da Justiça Eletrônico. Disponível em: <<https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000553-02.2022.5.10.0801/1#3cb942d>>. Acesso em: 22 jul. 2022.

PEDROSO, Felipe Carlos Sampaio. **A jurisprudência como fonte de integração do direito e a reforma trabalhista**. Revista da ABET, v. 18, n. 2, julho a dezembro de 2019. Disponível em: <<https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/46343#:~:text=Resumo%3A%20O%20presente%20artigo%20visa,Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho%20e>>. Acesso em: 21 jul. 2022.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso ordinário no processo nº 0100623-72.2019.5.01.0028**. Recorrente: Flavia de Mello Carreiro. Recorrido: Caixa Econômica Federal. Relator: Mario Sergio M. Pinheiro, 26 de novembro de 2021. Diário da Justiça Eletrônico. Disponível em: <<https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100623-72.2019.5.01.0028/2#12b0a02>>. Acesso em: 22 jul. 2022.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SANTOS, Carlos Henrique Batista dos. **Direitos das pessoas com deficiência: a questão das cotas no mercado de trabalho formal**. 181 f. Dissertação (mestrado)- Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2018. Disponível em: <<https://tedebc.ufma.br/jspui/handle/tede/2539#preview-linko>>. Acesso em: 22 ago. 2022.

SILVA, Adriana Soares da. **A função da família no processo de desenvolvimento de filhos com deficiência intelectual**. 2015. 50 f., Monografia (Especialização em Desenvolvimento Humano, Educação e Inclusão Escolar). Universidade de Brasília, Universidade Aberta do Brasil, Brasília, 2015. Disponível em: <<https://bdm.unb.br/handle/10483/15049>>. Acesso em: 15 de jul. de 2022.