



Centro Universitário de Brasília – UniCEUB  
Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais – FAJS  
Curso de Bacharelado em Direito

**MARIA ISABEL MESSIAS CONFORTI DE CARVALHO**

**A GARANTIA À REDUÇÃO DE JORNADA PARA RESPONSÁVEIS DE  
CRIANÇAS AUTISTAS SEM PREJUÍZO DE REMUNERAÇÃO OU NECESSIDADE  
DE COMPENSAÇÃO**

**BRASÍLIA**

**2023**

**MARIA ISABEL MESSIAS CONFORTI DE CARVALHO**

**A GARANTIA À REDUÇÃO DE JORNADA PARA RESPONSÁVEIS DE  
CRIANÇAS AUTISTAS SEM PREJUÍZO DE REMUNERAÇÃO OU NECESSIDADE  
DE COMPENSAÇÃO**

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais – FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientadora: Moara Silva Vaz de Lima

**BRASÍLIA**

**2023**

**RESUMO:** O presente trabalho tem como objetivo demonstrar a demanda de responsáveis de crianças autistas em obterem redução de sua jornada de trabalho sem prejuízo de remuneração ou necessidade de compensação futura. A Lei 12.764/2012 incluiu os autistas no rol dos deficientes, mas não previu a possibilidade de redução de jornada para que seus responsáveis possam dedicar-se aos cuidados exigidos por uma criança neuro divergente. Assim, o artigo abordará as recentes decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho que garantiam, por aplicação analógica da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), a redução da jornada de mães de filhos autistas em 50% das horas contratuais estabelecidas. Por fim, o artigo trará uma análise crítica da nova Lei 14.457, sancionada no ano de 2022 que possibilitou a flexibilização da jornada para mães e pais de filhos pequenos ou com deficiência.

**Palavras-chave:** Redução de jornada. Responsáveis. Crianças autistas.

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO .....	3
2	O CONTEXTO HISTÓRICO DO DIAGNÓSTICO E DAS NECESSIDADES DO AUTISMO.....	4
3	A LEGISLAÇÃO E AS RECENTES DECISÕES DO TST ACERCA DA POSSIBILIDADE DA REDUÇÃO DE JORNADA . ....	7
4.	ANÁLISE CRÍTICA DA NOVA LEI 14.457/2022 .....	14
5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	17
6.	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	19

## 1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa demonstrar a necessidade da redução de jornada para responsáveis de filhos autistas a partir da análise de recentes decisões do Tribunal Superior do Trabalho. Apesar de a Lei 12.764/2012 ter incluído os autistas no rol dos deficientes, ela não previu a possibilidade de redução de jornada para os responsáveis dessas crianças, que necessitam conciliar seus trabalhos com uma rotina de dedicação intensa de cuidados exigidos por uma criança neuro divergente.

Nesse sentido, o artigo fará uma análise das recentes decisões proferidas pelo TST quando, por analogia, aplica-se a Convenção Internacional sobre o Direito das Pessoas com Deficiência (CDPD) para assegurar dignidade ao desenvolvimento efetivo da criança autista, que necessita de cuidados diferenciados para que futuramente possa estar inserida na sociedade. Desse modo, a conduta do Tribunal Superior tem sido a de reduzir em 50% as horas contratuais estabelecidas a jornada de mães de filhos autistas.

Por fim, já em termos conclusivos, após a análise da necessidade que permeia mães e pais que educam filhos autistas, o artigo apresenta uma análise crítica da Lei 14.457 sancionada em setembro do ano de 2022, a qual prevê a redução de jornada para mães e pais de crianças pequenas ou deficientes. Mesmo assim, o dispositivo ainda é incompleto e inconsistente, pois não dimensiona o quanto deverá ser reduzida a jornada, o que traz insegurança jurídica aos pais que dependem da benevolência do empregador para terem seu direito efetivamente exercido.

## 2. O CONTEXTO HISTÓRICO DO DIAGNÓSTICO E DAS NECESSIDADES DO AUTISMO

Inicialmente, cumpre destacar que a percepção da necessidade de pais e mães de crianças autistas denota a importância da garantia da redução de desses responsáveis, que muitas vezes optam até mesmo por se demitirem em razão do tempo destinado ao tratamento adequado aos seus filhos não ser compatível com aquilo que pretende o mercado de trabalho. Assim, urge analisar como o Direito do Trabalho tem tratado sobre a temática, para que esses responsáveis não fiquem desamparados.

Com o avanço das descobertas de todas as esferas que permeiam o TEA — Transtorno do Espectro Autista, houve, conseqüentemente, o desenvolvimento dos tratamentos necessários para a verdadeira integração de uma criança autista. Dessa forma, o que anteriormente era tratado de maneira estigmatizada, nos dias atuais o assunto já ganha um espaço de discussão no que diz respeito à integração dessas crianças.

Nesse sentido, sabe-se que a vida de uma criança neuro divergente tem uma série de desafios que não é presenciada por uma criança considerada plenamente saudável. Por esse motivo, todas as adaptações que puderem trazer mais conforto para a criação dessas crianças deverão ser praticadas a fim de que a vida dos responsáveis por essas crianças se torne um pouco mais leve. Portanto, a garantia à redução de jornada para mães e pais de crianças autistas surge exatamente nesse contexto de possibilitar a esses pais condições melhores e mais seguras para a criação de seus filhos.

Para um melhor entendimento da questão, é necessário ressaltar a definição do TEA— Transtorno do Espectro Autista extraída do próprio *site* do Governo Federal:

O transtorno do espectro autista (TEA) é um distúrbio do neurodesenvolvimento caracterizado por desenvolvimento atípico, manifestações comportamentais, déficits na comunicação e na interação social, padrões de comportamentos repetitivos e estereotipados, podendo apresentar um repertório restrito de interesses e atividades”.

(...)

“O tratamento oportuno com estimulação precoce deve ser preconizado em qualquer caso de suspeita de TEA ou desenvolvimento atípico da criança, independentemente de confirmação diagnóstica

Ademais, há de ressaltar a dimensão dos desafios enfrentados pelas mães de crianças autistas para que de fato seja entendida a necessidade da redução de jornada para que consigam acompanhar seus filhos em diversos tratamentos imprescindíveis aos seus desenvolvimentos pleno e efetivos. Para entender esse cenário, o artigo “Experiência dos familiares no convívio de crianças com Transtorno do Espectro Autista (TEA)” traz a realidade vivenciada por essas famílias.

Nesse contexto, para fins de diagnóstico, a pesquisa começa desde o nascimento até os 2 anos e 7 meses da criança, quando ela ainda está passando pela sua primeira fase de desenvolvimento. Assim, é válido ressaltar que os depoimentos trazem a realidade desafiadora vivenciada por uma recém-mãe nos primeiros meses e anos de seu filho/a, uma vez que este começa a apresentar comportamentos neuro divergentes, preocupantes, e, de certa forma, até mesmo assustadores, por não serem comportamentos usuais à fase de desenvolvimento que estão passando.

Importa salientar que os responsáveis relatam que foram à procura de profissionais rapidamente, pois confundiam o transtorno de seu dependente inclusive com uma espécie de retardo mental, justamente por não estarem apresentando a evolução esperada para a sua idade. Em muitos casos, essas mães relatam que não sabiam o que é o TEA e que tiveram, dessa maneira, de aprender junto aos seus filhos sobre os cuidados e desafios que o transtorno exige.

Ademais, as experiências dos familiares após receberem o diagnóstico de suas crianças devem ganhar notoriedade para que a redução de jornada aqui discutida encontre espaço dentro da realidade fática daqueles que pleiteiam esse direito. Assim, são narradas as mudanças e adaptações feitas pelos responsáveis a fim de conseguirem se adequar à nova dinâmica imposta pelo diagnóstico do autismo, o que vai de consultas médica a tratamentos desempenhados com a participação de diversos profissionais diferentes. Tudo isso a fim de garantir o desenvolvimento pleno daquela criança.

Percebe-se, portanto, que as mudanças experienciadas não dizem respeito apenas às crianças, mas a toda uma rotina familiar que deve ser adaptada em função de seu tratamento devido. Aqui se evidencia, mais uma vez, a necessidade clara da redução de jornada para responsáveis de dependentes autistas, já que estes passam a dedicar muito mais do seu tempo com o tratamento dessas crianças,

o que causa, por consequência, um sentimento de renúncia. Veja-se, por exemplo, a fala de uma mãe elencada ao artigo: “(...) minha vida é só ele! É em função dele!”. Destarte, há mesmo de se preocupar em encontrar soluções que possam trazer mais conforto a essas mães que têm a sua vida transformada verdadeiramente após o diagnóstico.

Ademais, o trabalho é elencado quando se trata do comprometimento financeiro vivenciado por essas famílias. Isso porque um dos desafios mais apresentados por essas famílias diz respeito à nova política de gastos que tem que ser implementada no núcleo familiar para que este continue funcionando como anteriormente. Nesse sentido, o comprometimento financeiro abrange dois aspectos principais: o dinheiro que é gasto com os tratamentos necessários à descoberta do transtorno e ocorrência de demissões sem readmissão desses responsáveis em função do tempo gasto com seus filhos. Portanto, a redução da jornada para mães e pais de crianças autistas torna-se indispensável para que a família não esteja ainda mais exposta ao comprometimento financeiro vivenciado a partir do momento em que recebem o diagnóstico de seus filhos.

Aqui cabe oportunamente pontuar que, na verdade, ainda que tenha havido um verdadeiro desenvolvimento nos estudos sobre o TEA – Transtorno do Espectro Autista, a questão ainda possui inúmeras controvérsias sobre sua origem, diagnóstico e comportamentos elucidativos. O que já se é pacificado, no entanto, é a noção de que preconceito não contribui com a aceitação e tratamento de qualquer deficiência ou transtorno, a exemplo do autismo. Portanto, afastar esse estigma discriminatório deve ser uma luta social coletiva, a fim de que os que procuram ajuda com o autismo consigam recebê-la de forma plena e muito bem desenvolvida.

Nesse contexto, é evidente a necessidade jurídica que permeia o tema: aquela que diz respeito à indispensabilidade quanto ao sancionamento de leis para a proteção dos autistas. A primeira delas, a Lei 12.764, ocorreu em dezembro de 2012, que equiparou acertadamente os autistas ao rol dos deficientes, assegurando-lhes proteções necessárias. Entretanto, apenas esse dispositivo legal não é suficiente para garantir a redução de jornada para mães e pais de filhos autistas, conforme será demonstrado a seguir.



### 3. A LEGISLAÇÃO E AS RECENTES DECISÕES DO TST ACERCA DA POSSIBILIDADE DA REDUÇÃO DE JORNADA

Inicialmente, cumpre destacar que a Lei 12.764 foi a primeira a dispor acerca de uma proteção diferenciada para os autistas. Assim, a partir de dezembro de 2012, data em que tal dispositivo foi sancionado, os autistas foram adicionados ao rol dos deficientes, assegurando-lhes novas condições as quais antes eram concedidas apenas aos demais deficientes.

Ademais, é por meio dessa lei que são aplicados os direitos e obrigações estipulados pela Convenção Internacional das Pessoas com Deficiência, a qual prevê proteção integral aos deficientes e, nessa toada, também aos autistas. Nesse sentido, a Lei 12.764/2012 reforça a demanda da participação social, que se desdobra de duas maneiras diferentes: a primeira delas que trata da criação de políticas públicas capazes de atender ao público autista e a segunda que diz respeito ao controle dessas políticas, ajustando um acompanhamento próximo para avaliação de seus desenvolvimentos enquanto políticas afirmativas.

Outro aspecto que igualmente é regulado pela lei refere-se à regulação a respeitada atenção integral à saúde do autista, assegurando-lhe diagnóstico precoce, atendimento multiprofissional em relação ao seu tratamento e acesso irrestrito a medicamentos necessários aos seus desenvolvimentos plenos e efetivos. Tal proteção é da mesma forma elencada na Lei 8.368/2014, em seu artigo 2º, o qual dispõe que *“É garantido à pessoa com transtorno do espectro autista o direito à saúde no âmbito do Sistema Único de Saúde - SUS, respeitadas as suas especificidades.”*

Além de outros entendimentos empossados pela Lei em questão, há se de ressaltar a garantia disposta nela à pessoa autista ser integrada no mercado de trabalho, sendo respeitados, ainda, todas as suas peculiaridades inerentes ao transtorno. Nesse ponto, convém destacar que o objeto de estudo desse projeto de pesquisa também se relaciona com esse aspecto estabelecido pela Lei 12.764/2012, uma vez que a redução de jornada para responsáveis de filhos autistas de fato diz respeito à própria inclusão deles posteriormente no mercado de trabalho. Isso porque, ao responsável, pai ou mãe conseguir destinar tempo

necessário e suficiente à formação e tratamento de seu dependente autista, mais fácil será depois a sua inserção no mercado de trabalho, pois suas habilidades sociais terão sido melhor trabalhadas ao longo de seu desenvolvimento.

Nesse sentido, o objetivo último da Lei analisada pelo artigo é garantir o acesso das pessoas com transtorno de espectro autista aos seus direitos fundamentais dispostos até mesmo na própria Constituição Federal. Em seu artigo 23, II a Carta Magna dispõe que compete comumente à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência.

Cabe ressaltar, ainda, que a CLT, em seu art. 8º, trata das lacunas na legislação, estabelecendo que na ausência de disposições legais ou contratuais, a Justiça do Trabalho ou autoridades administrativas, diante do caso concreto, devem tomar decisões com base na jurisprudência, analogia, equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho. Isso também inclui usos e costumes, bem como o direito comparado, mas sempre com a garantia de que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Nesse contexto, Amador Paes de Almeida (2015, p.79), consigna na doutrina o entendimento de que trata o referido art. 8º da CLT, afirmando: “Portanto, na ausência de uma lei, a jurisprudência será considerada na resolução do caso, e as decisões serão tomadas com base na analogia, equidade e outros princípios e normas gerais do Direito.”.

Por sua vez, o autor Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 184) explora o conceito de heterointegração nesse cenário, enfatizando que o direito do trabalho, em harmonia como direito civil, pode ser aplicado, desde que esteja alinhado com o princípio da norma mais favorável aos trabalhadores:

(...)

A heterointegração só pode ser adotada quando a aplicação do subsistema do Direito Civil esteja em consonância com a principiologia do Direito do Trabalho e dos Direitos Fundamentais Sociais Trabalhistas, especialmente o princípio da norma mais favorável aos trabalhadores’.

Por fim, antes da análise dos casos concretos, destaca-se que a Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho, não ratificada pelo

Brasil, trata da Igualdade de Oportunidades e Tratamento para Trabalhadores com Encargos de Família. A não ratificação dessa Convenção destaca uma omissão por parte do Estado, uma vez que muitos trabalhadores no país, sobretudo as mulheres, enfrentam responsabilidades que são reconhecidas na Convenção, mesmo que a deficiência de um filho dependente seja o motivo.

Isso porque o artigo 8º da referida Convenção estipula que “os encargos de família não poderão, por si só, constituir motivo válido para o término de um contrato de trabalho”. É dizer, em outras palavras, que nenhum empregado pode ser dispensado devido unicamente às suas responsabilidades com filhos dependentes, conforme definido no artigo 1º da mesma convenção.

Dessa forma, demitir um funcionário apenas por ser responsável por um filho com necessidades especiais, que demanda mais tempo e atenção, é considerado discriminatório. As organizações têm a responsabilidade de promover uma boa qualidade de vida para seus empregados, bem como para toda a comunidade ao seu redor.

Portanto, a partir desses dispositivos legais e à luz da doutrina é que o TST tem garantido aos responsáveis uma redução de jornada que traga segurança ao desenvolvimento pleno de suas crianças. Foi exatamente assim que decidiu o colendo superior em duas diferentes oportunidades: a primeira delas no RR 10086-70.2020.5.15.0136 e no AIRR 11138-49.2020.5.03.0035.

Em se tratando da primeira reclamação trabalhista, em primeira instância, o juízo de piso julgou totalmente procedentes o pedido da autora, deferindo a ela o direito de cumprir apenas metade da sua jornada de trabalho sem que ela sofresse queda de remuneração ou precisasse fazer qualquer compensação futura.

De outro modo, em segunda instância, o Tribunal Regional de Campinas reformou a sentença indeferindo, de forma equivocada, o pedido da reclamante, nos seguintes termos:

Não é possível reconhecer o direito subjetivo da autora à concessão prevista no § 3º do art. 98 da Lei n.º 8.112/90 por meio da analogia como exercício hermenêutico. Primeiro porque a norma em questão trata de uma concessão específica ao servidor público federal, inexistindo correspondência com qualquer outro direito previsto na CLT. Ademais, o mencionado Estatuto e a CLT regem relações jurídicas diametralmente distintas, porque regulam as esferas pública e privada, respectivamente, e, também por isso, não é possível afirmar a existência de uma omissão na CLT por meio de

comparação com o arcabouço de direitos previstos no Estatuto. Também não há similaridade fática necessária a justificar o uso da analogia nesse caso. Ainda que se repute que haja similaridade (talvez a única) por envolver a presença da Administração Pública como parte na relação jurídica, o Estatuto não se aplica à esfera municipal sequer no âmbito da relação jurídico-administrativa.

A reclamante, nesse sentido, interpôs Recurso de Revista visando a reforma do acórdão proferido, uma vez a violação do artigo 5º, § 3º da Constituição Federal de 1988. O apelo foi negado em despacho de admissibilidade. Contudo, foi admitido em sede de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, em decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho conforme se passa a analisar.

Em seu Recurso de Revista, a obreira indicou diversas violações, entre elas a dos artigos 126 do Código Civil de 2002, 8º da CLT, 98, § 3º, da Lei nº 8.112/90, 7º, 2, da Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência, 1º, III, 5º, § 3º, 23, 226 e 227 da Constituição Federal de 1988, além de afronta ao Decreto Legislativo nº 186 e às Leis nºs 12.764/2012 e 13.146/2015. Apontou, ainda, divergência jurisprudencial específica no recurso de revista denegado.

Aqui cabe ressaltar que não há, de fato, jurisprudência consolidada acerca da tese defendida pela reclamante, uma vez que não sendo a obreira servidora federal, inaplicável, então, o artigo 98, §7º da Lei 8.112/1990, com redação determinada pela Lei 13.370 de 2016.

Todavia, não é porque não há norma específica para o caso concreto que a autora deva ficar sem devida prestação jurisdicional. É responsabilidade da Justiça do Trabalho, portanto, solucionar a demanda trazida pela Reclamante de maneira justa, aplicando, assim, outras disposições que digam respeito à matéria por analogia.

Essa foi exatamente a conduta da Terceira Turma do TST ao proferir sua decisão dando provimento ao recurso da demandante. Isso porque a turma, entendendo a existência do direito postulado, concedeu à Reclamante a redução ora pleiteada, uma vez que seu filho autista realmente necessita de cuidados especiais, pelo que a autora faz jus ao que na demanda se pretende.

Com relação ao mérito da decisão, há alguns pontos que merecem destaque. Em primeiro lugar, cumpre mencionar que, apesar de não haver norma específica a ser aplicada ao caso, o Tribunal tem se utilizado da aplicação por analogia da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com

Deficiência (CDPD).

Este fato não se deu apenas nessa decisão da 3ª Turma, mas também em outra proferida pela 7ª Turma em caso diverso. Nas duas decisões, restou evidenciado que o direito brasileiro pode se utilizar de documento construídos internacionalmente para que, dessa forma, sejam protegidos os direitos dos deficientes e necessidades especiais.

Ademais, a referida Convenção, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em dezembro de 2006 e chancelada pelo Congresso Nacional por meio de Decreto Legislativo nº 186/2008, estabelece que “resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”.

Nesse contexto, para que as pessoas com deficiência exerçam de forma efetiva seu direito de serem tratadas pelo Estado e pela sociedade em igualdade de condições, a CDPD, em seu artigo 5.3 propõe que os Estados Partes, nos quais se enquadra o Brasil, adotem todas as medidas apropriadas para garantir que a adaptação razoável seja oferecida.

O art. 2º da Convenção, por sua vez, no que tange à adaptação razoável, estabelece que essa se trata do seguinte:

Modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais.

Por fim, referido artigo também qualifica a recusa à adaptação razoável como forma de discriminação.

Portanto, a adaptação razoável no caso concreto diz respeito à possibilidade de uma mãe com filho diagnosticado com TEA poder ter sua redução de jornada em 50% sem prejuízo de remuneração e sem necessidade de compensação futura para que, dessa forma, a Reclamante seja auxiliada pelo Estado a salvaguardar os direitos de seu dependente deficiente.

Destarte, acertadamente decidiu o TST pela aplicação da CDPD como fundamento para deferir à autora o pedido elencado em sua exordial. Isso porque é absurda a alegação de que a ausência de lei específica gere prejuízos à uma mãe que sabidamente auxilia seu filho com atividades terapêuticas que estimulem seu

desenvolvimento dentro dos limites de sua capacidade a partir do diagnóstico de TEA.

Já no que diz respeito ao julgamento do AIRR 11138-49.2020.5.03.0035 em que a reclamante pretende a redução da jornada de trabalho com o objetivo de se dedicar ao tratamento integral de sua filha, diagnosticada com TEA — Transtorno do Espectro Autista.

Nesse contexto, o direito da autora foi reconhecido em segunda instância, pelo Tribunal Regional do Estado de Minas Gerais. Entretanto, inconformada com a decisão, a agravante (EBSERH) interpôs Recurso de Revista com o objetivo de obter a reforma do acórdão proferido na origem. Para isso, alega, em síntese, ofensa ao princípio da legalidade que deve ser observado pela Administração Pública, além de entender que inexistente previsão legal para a redução pretendida.

Nesse sentido, foi negado seguimento ao Recurso de Revista da reclamada ao argumento de que não houve violação dos dispositivos legais apontados, sejam eles: artigos 7º, XIII e 37 da Constituição Federal. O despacho denegando seguimento ao Recurso de Revista, dispôs, ainda, que a decisão do Tribunal de origem encontra-se em conformidade com o artigo 98, parágrafo 3º da Lei 8.112/1990, que trata do regime jurídico dos servidores públicos e que estende o benefício de redução de jornada não apenas para aqueles que são, de fato, portadores de deficiência, mas também aos que possuem dependente com diagnóstico comprovado.

Assim, percebe-se que, apesar de no presente caso, o fato por si só da filha da reclamante possuir Transtorno do Espectro Autista não assegurar a sua responsável o direito à redução de jornada sem necessidade de compensação futura ou redução salarial, o TEA é, comprovadamente, uma deficiência que requer cuidados especiais. Nos autos em análise, houve a necessidade de laudo pericial para o deferimento do benefício a uma mãe de criança neuro divergente que notadamente precisa de mais tempo que mães de crianças que nascem sem qualquer deficiência.

Portanto, ao primar pela dignidade da criança que necessita dos cuidados de sua responsável que a leva para reabilitação em clínica especializada semanalmente e que tem, ainda, todos os demais cuidados inerentes à deficiência de sua filha, a 7ª Turma do TST decidiu por negar provimento ao agravo de instrumento em Recurso de Revista da EBSERH.

O acórdão proferido levou em consideração o artigo 227, parágrafo 1º, II, da

Consti-tuição Federal de 1988. Veja-se o estabelecido por esse dispositivo legal:

§ 1º O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, admitida a participação de entidades não governamentais, mediante políticas específicas e obedecendo aos seguintes preceitos:

II - Criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação.

Dessa maneira, foi concedida a reclamante a redução de sua jornada de trabalho que anteriormente era de 36 horas semanais para que ela faça apenas metade dela, cumprindo, então, 18 horas semanais. Além disso, restou decidido também pela 7ª Turma do TST que não haverá redução salarial nem necessidade de compensação de horas futuramente. O que ocorreu, em se tratando de termos legais, foi a aplicação de norma diversa por analogia, em função da ausência de norma específica para o caso, uma vez que tal aplicação analógica tem inclusive respaldo legal no artigo 8º da CLT.

Portanto, ao garantir para a mãe sua redução de jornada que lhe é devida nos moldes do artigo 98, parágrafo 3º da Lei 8.112/1990, o TST primou, por consequência lógica, pela defesa dos direitos da pessoa com deficiência e, ainda, pela dignidade humana da criança. Caso fosse alcançada a reforma pretendida pela empresa agravante, estaríamos diante da inobservância do princípio da isonomia e da discriminação injustificada de uma criança com deficiência.

Destarte, considera-se correta a posição empossada pela 7ª Turma do TST ao deferir a redução de jornada nos moldes em que deferida. Portanto, diante das duas decisões analisadas, torna-se perceptível que o colendo TST tem se pronunciado a favor da dignidade humana e do desenvolvimento efetivo da criança ao primar pela presença de seus pais na criação com os desafios que o transtorno do espectro autista impõe à rotina dessas famílias. Entretanto, ainda não foram publicadas decisões que utilizem a nova Lei 14.457 como embasamento jurídico, pelo que não há como analisar o comportamento do Tribunal Superior diante do novo dispositivo legal.

#### 4. ANÁLISE CRÍTICA DA NOVA LEI 14.457/2022

A nova Lei 14.457, sancionada pelo presidente Jair Bolsonaro em 21 de setembro de 2022, instituiu o programa Emprega + Mulheres e alterou a CLT no que diz respeito ao apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho. Nesse sentido, em seu capítulo III, a lei dispõe, entre outras matérias, acerca de medidas ativas que devem ser tomadas como forma de estimular a inserção de pais e mães no mercado de trabalho que possuem uma realidade diferenciada por serem responsáveis por crianças autistas.

Nesse contexto, o art. 8º do dispositivo ora analisado estabelece que haverá priorização na concessão de uma ou mais medidas de flexibilização da jornada de trabalho aos empregados e às empregadas que tenham filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com até 6 (seis) anos de idade ou com deficiência, a fim de promover a conciliação entre o trabalho e a parentalidade.

A primeira crítica que aparece, então, reside na omissão legislativa quanto à idade limite que alcança a flexibilização acerca de responsáveis por filhos deficientes que estão inseridos no mercado de trabalho. Isso porque, conforme amplamente analisado em tópicos anteriores, as necessidades de uma criança autista, assim considerada neuro divergente, se estendem para além dos 6 anos de idade, uma vez que o seu desenvolvimento se dá de forma mais lenta que os demais.

Portanto, ao não estabelecer uma idade razoável para o usufruto do benefício dos responsáveis, a Lei acaba por deixar esses empregados reféns de seus empregadores que, muitas vezes, não optam pela melhor condição do trabalhador, mas pela melhor forma de conciliar seus interesses empresariais.

Além disso, os incisos subsequentes do mesmo artigo 8º tentam especificar as modalidades de flexibilização que poderão ser adotadas pelos empregadores e empregados. Entretanto, antes de passar a análise deles, há uma crítica a se fazer ainda acerca do caput do artigo 8º. Isso porque, ao estabelecer a possibilidade da redução de jornada, o dispositivo legal prevê que tudo isso se dará no âmbito dos poderes diretivo e gerencial dos empregadores.

Nesse sentido, ao que se parece, a redução não é objetiva e cristalina, uma vez que depende da benevolência dos empregadores ao exercerem seus poderes diretivo e gerencial. Contudo, o que se sabe é que os interesses de empregador e



empregado são opostos, pelo que a Lei deveria estabelecer uma determinação que não dependesse dos empregadores, mas que beneficiasse os empregados por ela alcançados.

Adentrando às especificidades da Lei, torna-se perceptível que apesar da boa intenção do legislador, ainda há inúmeras omissões a serem sanadas. Quanto aos incisos la V que discorrem acerca das modalidades da flexibilização do trabalho para responsáveis por crianças pequenas ou deficientes, constata-se que os dispositivos não são precisos o suficiente ao estabelecer o benefício, conforme se passa a demonstrar.

Em primeiro lugar, os incisos invocam modalidades que já estavam presentes na CLT para determinados casos. Porém, a nova Lei as coloca de maneira genérica, sem precisar ao certo como se dará a prática daquilo que está sendo legislado. Para que a garantia seja efetiva, é necessário os dispositivos legais sejam cristalinos acerca da discussão que os compõem. Tomemos como exemplo, portanto, o artigo 14 da lei em análise. Vejamos:

Dos Horários de Entrada e Saída Flexíveis

Art. 14. Quando a atividade permitir, os horários fixos da jornada de trabalho poderão ser flexibilizados ao empregado ou à empregada que se enquadre nos critérios estabelecidos no caput do art. 8º desta Lei.

Parágrafo único. A flexibilização de que trata o caput deste artigo ocorrerá em intervalo de horário previamente estabelecido, considerados os limites inicial e final de horário de trabalho diário.

Ora, como estabelecer horários de entrada e saída flexíveis, sem, entretanto, precisá-los minimamente? Da forma como está disposto, o artigo deixa margens a interpretações diferentes, de maneira que, na verdade, poderá o empregador alegar inúmeras razões diferentes para se respaldar no próprio dispositivo legal ao reduzir de forma insuficiente a jornada de seu empregado.

Nesse sentido, apesar de agora já existir uma Lei própria que regule acerca da possibilidade da redução de jornada para mães e pais de crianças autistas e deficientes, o que se percebe é que ela ainda carece de precisão. Em se tratando da relação entre empregado e patrão, sabe-se sempre que há a possibilidade de se beneficiar do dispositivo legal para seus próprios interesses, assim fará o empregado.

Além disso, o fato é que se a lei se omite, restando para o Sindicato garantir o direito a essas mulheres e mães por meio de Acordos Coletivos do Trabalho (ACT) e Convenções Coletivas do Trabalho (CCT), o que ocorre é que mais uma vez não

há segurança jurídica. Isso porque referidos meios tratam-se de fontes formais autônomas, ou seja, são criadas pelos próprio destinatários, o que deveria visar a todos de uma determinada categoria. Porém, o cenário atual brasileiro da maioria da classe trabalhadora é de que os sindicatos são compostos, em sua maior parte, por homens, o que, sob uma perspectiva de gênero, não vislumbram as possibilidades de atuar em favor dos interesses das mulheres e mães.

Por fim, cabe ressaltar recente sentença proferida no processo 1001744-97.2022.5.02.0054 do TRT/2 a qual já se utilizou da nova Lei para indeferir o benefício para mãe de filho autista. Isso porque foi adotado o entendimento que não há espaço para substituição da vontade das partes por determinação judicial, notadamente porque os incisos I a V, do art. 8º, da Lei n. 14.457/2022 não preveem para as relações de emprego no âmbito privado, a redução de jornada sem redução do salário.

Assim, na prática, o que tem-se é o seguinte: se antes inexistia previsão legal específica e, dessa forma, era aplicada por analogia lei dos servidores públicos para o âmbito privado para garantir direito a essas mulheres, após a lei esse direito foi lesado. Isso em decorrência de a lei deixar o acordo a cargo de empregador e empregado, de forma que é evidente que o empregador não optará por “perder” a sua produtividade.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em suma, o intuito do presente artigo foi evidenciar a necessidade da discussão acerca da possibilidade jurídica da redução de jornada sem prejuízo na remuneração para responsáveis por crianças autistas, uma vez que elas necessitam de um cuidado intenso, sendo recomendada uma terapia que dura de 20 à 40 horas semanais.

Portanto, à luz das situações ora debatidas, a intervenção intensiva não se trata de luxo dos pais com crianças autistas, mas de medida essencial para o desenvolvimento efetivo e posterior socialização e integração dessas crianças à sociedade. Nesse sentido, evidenciando-se a impossibilidade de os pais cumprirem suas jornadas de trabalho integrais e ao mesmo tempo acompanharem seus filhos em diversas terapias diferentes, é dever do Direito garantir a eles uma proteção jurídica que prese pela dignidade humana de suas crianças.

Ademais, a partir das análises das recentes decisões do Tribunal Superior do Trabalho, constata-se que apesar de na época em que julgadas as demandas ainda não haver norma específica que regulasse o pleito pretendido pelos obreiros, o direito não pode se esquivar de atendê-los da melhor maneira possível. A solução para aqueles casos, então, foi a aplicação analógica de outras normas e deferindo o direito em benefício da criança e de seus responsáveis.

Contudo, deve-se ter um olhar atento também a como se comportarão os tribunais diante da nova Lei 14.457/2022, que, apesar de conter várias omissões, traz a disposição legal expressa de que pode - ou deve - haver a redução de jornada para esses responsáveis, sem prejuízo de suas remunerações.

Ainda que as recentes decisões contribuam positivamente com a discussão e integração dos autistas na sociedade, percebe-se que há um longo e árduo caminho a ser percorrido para que os pais dessas crianças consigam permanecer em seus trabalhos e, ao mesmo tempo, priorizar suas presenças no acompanhamento de seus tratamentos.

De todo modo, restou demonstrada a necessidade que permeia todas as esferas de uma família que convive e precisa educar uma criança neuro divergente. A redução da jornada de trabalho para responsáveis por crianças autistas, portanto, se coloca como uma forma de não reduzir o sustento dessas famílias — que muitas

vezes é o que paga a maior parte das terapias — e garantir, da mesma forma, a esses pais que estejam inseridos no mercado de trabalho e acompanhando o tratamento de seus filhos de forma intensiva como precisam. Assim, estarão assegurados todos os direitos elencados na Constituição Federale na esfera dos Direitos Humanos.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Amador. Paes. D. CLT Comentada, 9ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2015. 9788502627192. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502627192/>. Acesso em: 5 out. de 2023. Livro disponível em E-book.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 21 out. 2022

BRASIL. Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009. Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Disponível em: 19 [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm). Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm). Acesso em: 09 set. 2021.

BRASIL. Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 27 dez. 2012. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm). Acesso em: 21 out. 2022.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 22 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 22 set. 2022. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/L14457.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14457.htm). Acesso em: 21 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 10086-70.2020.5.15.0136. Apelante: Flaviana Maria dos Santos Gomes Franca. Apelado:

Município de Pirassununga. Relator: José Roberto Freire Pimenta. Data de julgamento: 10 de agosto de 2022. Data de publicação: 19/08/2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 11138-49.2020.5.0035. Apelante: Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares — EBSEH. Apelado: Katherine Cristine Lucas Fontes Ferreira. Relator: Renato de Lacerda Paiva. Data de julgamento: 03 de agosto de 2022. Data de publicação: 26/08/2022.

Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

DEFINIÇÃO - TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA) NA CRIANÇA.

Governo Federal. Disponível em: < <https://linhasdecuidado.saude.gov.br/portal/trans-torno-do-espectro-autista/definicao-tea/>>. Acesso em: 16 de outubro de 2022.

HOFZMANN, Rafaela da Rosa *et al.* EXPERIÊNCIA DOS FAMILIARES NO CONVÍVIO DE CRIANÇAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA).

**Enfermagem em Foco**, Paraíba, v. 10, n. 2, p. 1-6, 13 ago. 2019. Conselho Federal de Enfermagem - Cofen. <http://dx.doi.org/10.21675/2357-707x.2019.v10.n2.1671>.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 17<sup>o</sup> ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

VALENTE, Nara Luiza. A Lei 12.764/2012: uma análise da proteção jurídica ao autista. In: **II Congresso Internacional de Política Social e Serviço Social: Desafios Contemporâneos**.