

Servidora com filha autista deve ter jornada reduzida

A 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve entendimento de que uma empregada de empresa pública federal tem direito a horário especial, com redução de jornada e sem prejuízo da remuneração, para poder acompanhar a filha menor com necessidades especiais em tratamentos médicos frequentes. Conforme a decisão, a jurisprudência do TST tem reconhecido essa possibilidade.

Marcos Santos/USP Imagens



USP Imagens Empresa pública deve reduzir jornada e manter salário de técnica com filha autista

A ação foi ajuizada por uma técnica em farmácia, admitida em 2015 pelo regime da CLT, após aprovação em concurso público e lotada em um hospital universitário de Fortaleza. Mãe de uma menina diagnosticada com paralisia cerebral, transtorno do espectro autista (TEA) grave e epilepsia, ela requereu administrativamente, em 2019, a redução de sua carga horária, com base no fato de que a filha necessita de cuidados e vigilância intensos e tem tratamentos constantes com médicos, fonoaudiólogos, terapeuta ocupacional e fisioterapeutas.

Com a rejeição do pedido pela empregadora, ela acionou a Justiça, requerendo a redução da jornada semanal de 36 horas para 28 horas, sem prejuízo da remuneração, enquanto perdurar a necessidade de acompanhamento da filha. Em sua defesa, a empresa pública sustentou que não há norma jurídica que ampare a pretensão de redução da carga horária, com ou sem diminuição salarial, para empregados regidos pela CLT.

O juízo de primeiro grau, diante da comprovação do quadro de saúde da criança, aplicou ao caso, por analogia, o disposto no artigo 98, parágrafo 3º, do Regime Jurídico Único (RJU) dos servidores públicos da União (Lei 8.112/1990), que garante o horário especial ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário.



Embora a técnica seja celetista, a sentença concluiu que a aplicação analógica do RJU atende aos princípios, aos direitos e às garantias constitucionais que asseguram o direito à vida, à saúde e à dignidade da pessoa humana. O Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região confirmou a sentença.

O relator do agravo de instrumento com o qual a empresa pública pretendia rediscutir o caso no TST, ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, destacou que o Brasil é signatário da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (Decreto 6.949/2009), que garante à família receber do Estado a proteção e a assistência necessárias para que possam contribuir para o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência.

Nesse sentido, lembrou que os tratados e as convenções internacionais sobre direitos humanos têm status normativo de emendas constitucionais (artigo 5º, parágrafo 3º, da Constituição da República).

Em se tratando de direito fundamental expressamente assegurado pela Constituição, o ministro considerou que não seria admissível que o Estado adotasse procedimentos distintos em relação a servidores e a empregados públicos. “A situação jurídica de base é idêntica, e o estatuto jurídico aplicável ao trabalhador não poderia ser usado como justificativa razoável para afastar a proteção que lhe foi outorgada”, destacou.

O relator citou diversos precedentes do TST no mesmo sentido, alguns envolvendo a mesma empresa pública, nos quais se entendeu que não é possível isentar o Poder Judiciário de decidir situação em que a ausência de norma específica poderia comprometer a eficácia de direitos fundamentais assegurados pela Constituição. A decisão foi unânime. *Com informações da assessoria de imprensa do TST.*

Autores: Redação ConJur