



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
2ª VARA DO TRABALHO DE SÃO CARLOS
ATOrd 0011393-47.2023.5.15.0106
AUTOR: MARIA JULIA BRUNELLI GONCALES
RÉU: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS

DECISÃO

A autora pretende, como tutela de urgência, a conversão do trabalho presencial para remoto ou a redução de sua jornada de trabalho em 50%, sem prejuízo salarial, em razão da necessidade de cuidados especiais às suas filhas, portadoras de problemas de saúde que exigem atenção constante.

Há demonstração de que a filha Bianca, de nove anos de idade, sofre de diabetes mellitus tipo 1, que necessita de avaliação de glicemia e aplicação de insulina várias vezes por dia, conforme o relatório do código identificador fd466d9.

Quanto à filha Sarah, nascida em 11/04/2021, não há um diagnóstico definitivo, mas suspeitas e encaminhamento para especialista em reumatologia, conforme o documento do código identificador 1527e3c.

Em 03 de agosto de 2023, a autora solicitou o retorno ao teletrabalho em razão dos problemas de saúde da filha Bianca, o que foi indeferido pela empregadora, fundamentada em norma interna e no fato de que o teletrabalho é restrito à área administrativa (capítulo 5, Anexo 2, código identificador ea49dd3), e a autora é atendente comercial, lotada em unidade de atendimento (código identificador 82642c0).

A autora é atendente comercial, conforme a ficha de registro do código identificador 64300b8, e está lotada na agência de atendimento de Ibaté - SP.

Segundo o relatado na petição inicial, permaneceu em trabalho remoto de março de 2020 até o final de 2021. A autora, portanto, pode ter sua força de trabalho aproveitada de forma remota.

A empregadora é empresa de grande porte e tem condições da realizar adaptações funcionais necessárias para possibilitar a adequação da alteração requerida pela autora, sem prejuízos relevantes.

O contrário, ou seja, a substituição dos cuidados maternos, presumivelmente, não se mostraria viável, sem grande prejuízo para a autora e para suas filhas.

O art. 75-F da CLT dispõe: “Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.”

O art. 7º da Lei 14.457/2022 dispõe:

“Art. 7º Na alocação de vagas para as atividades que possam ser efetuadas por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, nos termos do Capítulo II-A do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, os empregadores deverão conferir prioridade:

I - às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 (seis) anos de idade; e

II - às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade.”

A Justificação do Projeto de Lei 2687/2022, redigida pela Deputada Federal Flávia Moraes, que propõe a classificação do Diabetes Mellitus Tipo 1 como deficiência para todos os efeitos legais, ressalta:

“No Brasil, o conceito de deficiência está inserto no Decreto 5.296/2004, que ao regulamentar a Lei 10.048/2000, definiu como portador aquele que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de determinada atividade.

O dia-a-dia das pessoas com DM1 não é fácil. A cada refeição, por menor que seja, é necessária a verificação da glicemia e aplicação de uma injeção de insulina. As picadas no dedo para aferição dos níveis glicêmicos podem chegar a mais de 12 vezes ao dia.

Não é raro, pela dificuldade em se estabelecer uma relação precisa entre a dose de insulina para a refeição – que ocorram hipoglicemias – que podem causar perda de consciência e até a morte – ou hiperglicemias, onde, no longo prazo, permitem o aparecimento das gravíssimas complicações.

Por fim, a não administração de insulina leva o paciente a óbito. Em outras palavras, o DM1, sem insulina disponível, não sobrevive.”

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021 do Conselho Nacional de Justiça, tratando da “Divisão sexual do trabalho”, afirma que:

“Em vista do exposto, recomenda-se que magistradas e magistrados se atentem à existência fática da divisão sexual do trabalho em suas decisões, de forma a buscar soluções protetivas e emancipatórias ...

A divisão sexual do trabalho é uma construção social que atribui aos diferentes gêneros papéis distintos no que se refere ao trabalho.

Um exemplo clássico dessa divisão é a ideia de que mulheres são naturalmente mais aptas ao trabalho de cuidado. Essa ideia tem efeitos concretos, na medida em que mulheres brasileiras estão sobrerrepresentadas nesse tipo de trabalho, de maneira remunerada, ou não remunerada, com reflexos desproporcionais na disponibilidade de tempo e renda.”

Há, nessas circunstâncias, o perigo de dano e o risco ao resultado útil do processo, considerando a notoriedade da relevância do tratamento para a preservação da saúde da criança, cuja condição merece equiparação às pessoas com deficiência, diante da respectiva gravidade.

Apesar da argumentação do réu, calcada na legislação e na regulamentação vigentes, há evidência da probabilidade do direito, considerando as condições de saúde da filha Bianca, equiparáveis à deficiência, o papel da autora mãe nos respectivos cuidados e o disposto nos artigos 5º, §3º, e 227, da Constituição Federal, nos artigos 8º e 75-F da CLT, no art. 98 da Lei 8.112/90, no art. 7º da Lei 14.457 /2022, e no Decreto 6.949/2009, que promulgou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, bem como o juízo do Tema 1097, no RE 1237867, pelo STF, nos seguintes termos:

"O Tribunal, por unanimidade, apreciando o tema 1.097 da repercussão geral, deu provimento ao recurso extraordinário e fixou a seguinte tese: Aos servidores públicos estaduais e municipais é aplicado, para todos os efeitos, o art. 98, § 2º e § 3º, da Lei 8.112/1990, nos termos do voto do Relator. Falaram: pela recorrente, a Dra. Camilla Cavalcanti Varella Guimarães Junqueira Franco; pelo recorrido, o Dr. Leonardo Cocchieri Leite Chaves, Procurador do Estado de São Paulo; pelo amicus curiae Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil CFOAB, o Dr. Joelson Costa Dias; e, pelo amicus curiae Central Única dos Trabalhadores CUT, a Dra. Camilla Louise Galdino Cândido. Plenário, Sessão Virtual de 9.12.2022 a 16.12.2022.”

Ressalto que a ré é empresa pública federal, como defendido na manifestação do código identificador 3d2a06c, sendo a autora, por consequência, empregada pública, e se há possibilidade de aplicação analógica da Lei Federal para os

servidores públicos municipais celetistas, nesse caso específico, não há porque negar a sua incidência para os empregados públicos vinculados à empresa pública federal.

Por outro lado, os cuidados necessários à preservação da saúde da filha da autora fazem presumir a maior eficácia da proximidade materna, para a qual o sistema de teletrabalho é mais efetivo, além de não implicar na redução da carga de trabalho da autora, afastando a argumentação da ré quanto aos supostos efeitos pecuniários decorrentes da redução da jornada sem a diminuição do salário.

Portanto, dentre as possibilidades que o ordenamento jurídico oferece, o trabalho remoto, nesta hipótese, é mais recomendável do que a redução parcial da carga de trabalho.

Assim, diante de tais fundamentos, com amparo no art. 300 do CPC, concedo a tutela de urgência e determino à ré que, no prazo de 5 dias úteis, promova a conversão do trabalho da autora de presencial para remoto, sem prejuízo salarial, sob pena de multa diária de R\$3.000,00, determinação que, diante de seu caráter precário, será reavaliada, considerando a situação do momento, quando da primeira audiência a ser designada.

A Secretaria deste Juízo deverá designar audiência em prosseguimento.

SAO CARLOS/SP, 29 de setembro de 2023.

LUIS AUGUSTO FORTUNA
Juiz do Trabalho Substituto

DAPS