

ASSOCIAÇÃO CARUARUENSE DE ENSINO SUPERIOR

CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA

(ASCES-UNITA)

BACHARELADO EM DIREITO

**ISONOMIA E ESTABILIDADE FRENTE À REDUÇÃO DA JORNADA
DE TRABALHO PARA EMPREGADO COM DEPENDENTE
DEFICIENTE**

RAFAEL FREITAS DA SILVA

CARUARU

2018

ASSOCIAÇÃO CARUARUENSE DE ENSINO SUPERIOR

CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA

(ASCES-UNITA)

BACHARELADO EM DIREITO

**ISONOMIA E ESTABILIDADE FRENTE À REDUÇÃO DA JORNADA
DE TRABALHO PARA EMPREGADO COM DEPENDENTE
DEFICIENTE**

Artigo apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) para graduação em Direito no Centro Universitário Tabosa de Almeida ASCES/UNITA, orientado pelo Prof. Dr. Oton de Albuquerque Vasconcelos Filho.

RAFAEL FREITAS DA SILVA

CARUARU

2018

RESUMO

Neste artigo é discutida a redução da jornada de trabalho do servidor público federal, assim como também a redução para o empregado no setor privado. O estudo se deu pela via da revisão de literatura, tomando por base títulos contidos em bibliotecas virtuais, além de jurisprudências e legislações, e possui como objetivo demonstrar por meio do método hipotético-dedutivo, que deve existir uma ampliação dos direitos e garantias fundamentais do trabalhador que possui filho, cônjuge ou dependente deficiente, através, principalmente, da concessão do direito de ter a jornada de trabalho reduzida, sem que para isso haja a redução salarial.

PALAVRAS-CHAVE:

Isonomia; Redução de Jornada; Estabilidade; Pessoa Com Deficiência; Dignidade.

ABSTRACT

In this article we discuss the reduction of the working hours of the federal public servant, as well as the reduction for the employee in the private sector. The study was based on the literature review, based on titles contained in virtual libraries, in addition to jurisprudence and legislation, and aims to demonstrate through the hypothetical-deductive method that there should be an expansion of the fundamental rights and guarantees of the worker who has a son, spouse or disabled dependent, mainly through the granting of the right to have a reduced working day, without there being a reduction of wages.

KEYWORDS:

Isonomia; Reduction of journey; Stability; Disabled person; Dignity.

SUMÁRIO

| | | |
|---|--|----|
| 1 | INTRODUÇÃO..... | 04 |
| 2 | REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO PARA SERVIDORES..... | 06 |
| 3 | REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO FRENTE À CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO | 12 |
| 4 | EMBASAMENTO LEGAL PARA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO, COM ESTABILIDADE AO EMPREGADO..... | 16 |
| 5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 21 |
| 6 | REFERÊNCIA..... | 23 |

1 INTRODUÇÃO

A Constituição Federal do Brasil de 1988, através de seu artigo 226 traz garantias para as famílias brasileiras quando prescreve que: “A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado”. O trecho colocado é abrangente e busca a proteção não apenas de atos de criminalidade, ou atos atentatórios à vida, mas entende-se também, como uma especial tutela do Estado, sendo algo que vai muito além, a exemplo temos a garantia à saúde, educação, moradia, segurança e trabalho.

A garantia que oferecem esses dispositivos contribui de forma direta e indireta para uma vida digna e saudável das famílias, surgindo assim, uma ligação direta com o art. 6º da mesma Constituição Federal, em que elenca um rol de garantias sociais aos brasileiros e suas famílias.

Referente ao tema abordado, o presente estudo faz uma análise a respeito das famílias de empregados que possuem sob sua dependência pessoas com deficiência. Síndrome de Down, Autismo e Paralisia cerebral são alguns exemplos de patologias que tornam essas pessoas necessitadas, indiscutivelmente, de mais atenção e cuidados dos seus responsáveis.

Este artigo vem demonstrar as dificuldades e as relações existentes entre o direito do trabalho e famílias que possuem membros com deficiência, trazendo em evidência a importância do Estado em prestar proteção e auxílio à família que enfrentam essa dificuldade, como também, comparar os diferentes avanços entre o setor público e privado na concessão do direito à redução da jornada de trabalho, para pais, responsáveis e cônjuges de pessoa com deficiência.

Vem ainda, descrever as situações vivenciadas na seara trabalhista sobre a redução da jornada de trabalho para servidores e empregados com familiares deficientes, através de julgados, bem como, comprovar os benefícios, principalmente para as famílias, ao se conceder redução da jornada laboral, obedecendo assim o que a própria Constituição Federal determina.

Neste estudo científico foram abordadas questões que trilham o caminho da ampliação das tutelas destinadas a dignidade do trabalhador e sua família, tendo como fonte a esfera trabalhista, mais precisamente no setor privado, onde há uma maior existência de entraves a serem superados. Este artigo descreve, então, uma maneira de se preservar a dignidade, fomentar a manutenção da saúde e bem-estar

familiar, e também social do trabalhador seja no setor privado ou também no público.

Este trabalho científico foi desenvolvido pela via da revisão de literatura, tomando por base títulos contidos em bibliotecas virtuais, além de jurisprudências e legislações, e possui como objetivo demonstrar por meio do método hipotético-dedutivo que, deve existir uma ampliação dos direitos e garantias fundamentais do trabalhador que possui filho, cônjuge ou dependente deficiente, através, principalmente, da concessão do direito de ter a jornada de trabalho reduzida, sem que para isso haja a redução salarial.

Levando em consideração também, os avanços ocorridos no âmbito público, para o servidor, por meio de legislação vigente que já concede esse direito. Além de analisar as dificuldades de se conceder a redução da jornada laboral, no setor privado, atribuindo cumulativamente ao trabalhador a estabilidade na relação de emprego.

2 REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO PARA SERVIDORES

É relevante discorrer sobre o preconceito e a dificuldade enfrentada pela pessoa com deficiência na vida em sociedade com relação a esse desafio. A existência do preconceito é amplamente percebida em meio a população brasileira, é algo que não escapa da realidade da pessoa com deficiência.

Essa dificuldade enfrentada rotineiramente pelas pessoas com deficiência só vem a fomentar ainda mais a necessidade de se prestar auxílio e proteção a esses cidadãos. Nesse sentido, o artigo científico, publicado pela Fundação Universidade do Rio Grande FURG, de tema: “REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DO RESPONSÁVEL LEGAL POR PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA DEPENDENTE DE TERCEIRO SEM EFEITO SALARIAL” cita um trecho da obra do autor Lafayette Pozzoli que descreve três tipos de posições preconceituosas adotadas pela sociedade diante da pessoa com deficiência:

[...] indiferença, caridade e paternalismo. Para o indiferente, a pessoa com deficiência está excluída do convívio social, nega-se a ela o substrato básico da cidadania, o “direito de ter direitos”. Na perspectiva do caridoso a pessoa com deficiência é um objeto, pois tem a função de servir ao seu altruísmo, afasta-se do conceito jurídico de “pessoa”, não sendo sequer sujeito de direitos. A postura paternalista não permite que a pessoa com deficiência decida sobre seus direitos e deveres, considerando-a sempre como incapaz[...] (POZZOLI, Lafayette. 2006, p. 182-195.)

O preconceito que atinge as pessoas com deficiência existe e o Estado através de seu ordenamento jurídico deve prestar o devido apoio e jamais dificultar a garantia da dignidade da pessoa humana, uma garantia constitucional, o combate ao preconceito é objeto de vários dispositivos jurídicos no Brasil, cabe à administração colocá-los em prática e promover a ampliação das garantias já existentes.

No ano de 2016 a lei 13.370 de 12/12/2016 tendo por autor o Senador Romário (PSB-RJ), passou a vigorar fazendo com que o § 3º do art. 98 da lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, recebesse uma importantíssima alteração no que tange a redução da jornada de trabalho do servidor que possua filho, cônjuge ou dependente com deficiência de qualquer natureza.

Garantiu-se pelo novo texto normativo, nos casos em que seja concedida essa redução da jornada laboral, que não se fará necessário a compensação de horas, como se pode concluir do preâmbulo da lei nº. 13.370, que exponho a seguir:

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.

Agora, portanto, o servidor público federal que possua filho, cônjuge ou dependente com deficiência, tem a possibilidade de prestar o auxílio devido para que a pessoa com a patologia tenha seu desenvolvimento acompanhado por sua família, sem que para isso seja mitigada sua esfera de direitos trabalhistas e sua dignidade familiar.

Seguindo esse caminho alguns juízes já concederam a servidores públicos, que possuem filhos com deficiência, a redução de suas jornadas de trabalho, inclusive, sem redução de seus salários. Garantindo através da nova legislação a redução da jornada laboral do servidor que se enquadre nos termos da lei, no entanto, sem a redução salarial ou a necessidade de compensação de horas.

Neste novo cenário não mais apenas o servidor deficiente poderá gozar de uma jornada especial, como era praticado anteriormente à mudança na lei, mas também, o servidor que possua filho, cônjuge ou dependente deficiente terá o direito garantido devido a alteração da lei nº 13.370. Por conseguinte, terá o servidor público, o direito de dar a devida assistência para sua família, simultaneamente com o Estado que também é garantidor desses direitos, assegurando assim, a dignidade humana do servidor e seus dependentes.

A lei número 13.370/16 veio confirmar algo que já vinha sendo adotado pelos tribunais, um posicionamento em defesa da família e principalmente da pessoa com deficiência, dando amplitude aos efeitos que existiam de maneira bem mais tímida na lei de número 8.112/90.

Na Constituição Federal do Brasil de 1988, podemos destacar a relevância que é atribuída à proteção e ao bem-estar do civilmente incapaz, ou mesmo, o jovem que integra a família, para que com prioridade absoluta, a sociedade, o Estado, ou mesmo pela própria família seja exercido esse dever de proteção, como prescreve o texto normativo em seu art. 227, CF/88:

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.

À criança, ao adolescente e ao jovem é garantida sua dignidade, a liberdade de convivência familiar, além de colocá-lo a salvo de toda forma de negligência. Sendo assim, faz-se crucial o auxílio do Estado, principalmente para assumir a qualidade de guardião dos preceitos da família, mais ainda, quando esse núcleo da sociedade possuir um ente com deficiência, surgindo então, a necessidade de uma atenção e cuidado diferenciado.

Pode-se concluir que a lei número 13.370/16 possui por principal justificativa de sua criação, a proteção dos direitos e garantias os quais são titulares as famílias, alcançando aqueles que fazem parte de uma minoria que carece ainda mais de proteção, como são as pessoas com deficiência, evidenciando assim, o dever que tem não apenas a própria família e a sociedade, mas principalmente o Estado de assegurar o bem estar da família.

Como já mencionado anteriormente, a aprovação da lei 13.370/16 veio ratificar o posicionamento que vinha sendo seguido em alguns tribunais no Brasil, casos em que se deu concessões de redução da jornada de trabalho, para servidores com filhos deficientes, mesmo antes da entrada em vigor da lei.

Como exemplo, podemos citar o desembargador Néviton Guedes do TRF 1º região ao julgar um recurso no ano de 2014, quando concedeu redução da jornada de uma servidora pública federal, que possuía jornada de 40h reduzindo para 20h semanais, para que fosse possibilitada a ela cuidar de seu filho com síndrome de Down, sem que houvesse a redução salarial da servidora. Decisão que contrariou o posicionamento adotado pelo órgão federal com o qual litigava a servidora, pois, era contrário à redução da jornada.

Pode-se perceber o que foi dito através do teor da sentença do magistrado Néviton Guedes, por meio do seguinte trecho de sua decisão:

A criança portadora de Síndrome de Down necessita de cuidados especializados que lhe permitam desenvolver, ao máximo, suas capacidades físicas e habilidades mentais. Obviamente, esse tratamento tem custo elevado, sendo inviável impor à recorrente redução de seus rendimentos, considerando que tal ônus poderia, até mesmo, inviabilizar a continuidade desse tratamento. (Processo: 513163320134010000).

Como bem colocou o magistrado Néviton Guedes, o tratamento da Síndrome de Down não se baseia somente em medicações, faz-se primordial um

acompanhamento especializado para que o portador da Síndrome de Down desenvolva de maneira mais eficiente e rápida suas habilidades mentais e capacidades físicas.

Há também uma dedicação muito semelhante daqueles que cuidam de pessoas com Autismo, ou como também é conhecido: Transtornos do Espectro Autista (TEA), além de tratamentos intensivos e com caras medicações, torna-se precípuo o acompanhamento de perto daquele que é o responsável legal da pessoa com deficiência.

Nesse sentido, posicionou-se o STJ no julgamento do Recurso Especial de nº 1.626.378 - PE (2016/0242377-1), o qual possuiu como relatora a ministra Regina Helena Costa, como recorrente a Universidade Federal de Pernambuco e como recorrida a servidora Marcela Conceição da Silva Sena Telles, do qual resultou em decisão favorável para a servidora, concedendo-a o requerido direito de redução de sua jornada, passando a gozar de jornada especial, como se pode contemplar através de ementa da decisão do referido REsp, que possui o seguinte teor:

CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL. ASSISTÊNCIA A FILHO DEFICIENTE (PARALISIA CEREBRAL). REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO COM MANUTENÇÃO DE REMUNERAÇÃO E SEM COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO. ARTIGOS 83, PARÁGRAFO 2º, I C/C ART. 98, PARÁGRAFO 3º. 1. Apela-se da sentença que julgou procedente a pretensão autoral (servidora da UFPE), para assegurar a imediata redução da jornada de trabalho da demandante, de 40 (quarenta) para 20 (vinte) horas semanais, sem redução de remuneração e sem a necessidade de compensação de horários, tendo em vista a necessidade do filho da demandante (portador de deficiência física - paralisia cerebral), ser acompanhado por sua genitora, e receber os tratamentos necessários inerentes.

Na decisão acima a servidora pleiteou o direito de uma jornada especial para que a possibilitasse de cuidar de seu filho portador de deficiência física, no caso a paralisia cerebral. Houve a redução pela metade na jornada da servidora, sem que houvesse a necessidade de compensação de horas e ainda sem redução de sua remuneração. Decisão que convergiu perfeitamente com o que diz a lei 13.370/16, garantindo assim, a possibilidade de a servidora prestar o devido auxílio a sua família, sem prejuízo de seus vencimentos, que algo crucial para custeio de tratamentos e medicações necessárias.

O texto presente na Constituição Federal em seu art. 7º caput determina que: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à

melhoria de sua condição social”. O rol do art. 7º não é taxativo e, portanto, permite outros dispositivos que garantam a condição social digna do trabalhador. Portanto, é relevante e fundamental para o bem estar do trabalhador e de sua família que o Estado confirme esse direito através de medidas concretas e de efeitos visíveis à população.

Para que se assegure a melhoria social do trabalhador, é fundamental garantir-lhe a melhoria do bem-estar social, facilitando os cuidados com o ente familiar com deficiência e não restringindo a possibilidade de manutenção e cuidados para com a família, que carece de atenção especial.

Em julgado recente pelo TRF da 1º região, a servidora pública federal, Elisabete Bastos de Assis, vinculada ao TRE de Minas Gerais, postulou em desfavor da União, pleiteando o direito de redução de sua jornada de trabalho de 30h semanais para 20h semanais, tendo em vista, ser mãe de filho com necessidades especiais. Integrou ainda no seu pleito que a redução fosse concedida mediante dispensa de compensação de horas e que não houvesse a redução salarial.

Assim sendo, foi julgado procedente o pedido da servidora Elisabete Bastos pelo Juiz Federal Guilherme Mendonça Doehler, como se aduz em seguinte trecho de sua decisão:

Diante do exposto, e mais nos autos contido, JULGO PROCEDENTE O PEDIDO, para declarar o direito da autora ELISABETE BASTOS DE ASSIS à redução de jornada de trabalho cumprida junto ao TRE-MG, de 30 para 20 horas semanais, independentemente de compensação posterior, condenando a União a adotar as providências necessárias para efetivação desse direito. (Processo N° 0056545-49.2015.4.01.3800 - 19ª VARA - BELO HORIZONTE).

Fica evidente o reconhecimento pelos tribunais do direito que possuem os servidores de cuidarem de suas famílias, seguindo o que a própria Constituição Federal do Brasil determina em seus artigos, indo em consonância com o posicionamento do próprio país.

Quando o Brasil se torna signatário de tratados internacionais assumindo o compromisso de garantir direitos às crianças, ou aos portadores de deficiência, ratifica seu compromisso de produzir tutelas jurídicas que venham a proteger e colocar à disposição direitos e garantias à sociedade. Quando órgãos da União tentam negar esses direitos ao tempo que o próprio país assumi o dever de garantir-lhes é algo que não merece espaço no ordenamento jurídico brasileiro.

Sobre o direito universal ao trabalho digno, trata com maestria, Gabriela Neves Delgado, em sua obra, O Direito Fundamental ao Trabalho Digno, a citada autora explana que:

Não há como se concretizar o direito à vida digna se o homem não for livre e tiver acesso ao direito fundamental ao trabalho também digno. Da mesma forma, não há possibilidade real do exercício do trabalho digno se não houver verdadeira preservação do direito fundamental à vida humana digna. (DELGADO. 2006, p. 207.)

No mesmo sentido, a autora corrobora da seguinte forma:

Onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado (por exemplo, com o respeito à integridade física e moral do trabalhador, **o direito à contraprestação pecuniária mínima**), não haverá dignidade humana que sobreviva”. (DELGADO. 2006, p. 211) (grifo nosso).

Desta forma, fica inegável a relevância de o trabalho ser tratado com dignidade, dentre tantos pontos que devam ser protegidos, como pontua muito bem a autora Delgado, tem-se a contraprestação pecuniária mínima, essa não trata apenas do fato de não receber menos que o salário mínimo vigente, mas também de não ter seu direito da contraprestação pecuniária colocado em uma situação de escolha, entre cuidar de um ente familiar deficiente, ou receber sua remuneração sem descontos, não deve ser uma escolha entre direitos que são fundamentais ao cidadão, mas sim direitos que se acumulam entre si. Pois para cuidar e zelar dignamente da família é crucial que se tenha uma remuneração digna.

3 REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO FRENTE À CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

O direito ao trabalho deve ser tratado de maneira especial, pois trata de uma garantia social destinada a todo brasileiro, e está presente entre as garantias sociais existentes no art. 6º da Constituição Federal de 1988, tais garantias devem ser entendidas como um direito que está amplamente protegido pelo nosso ordenamento jurídico, não apenas pela Constituição Federal, mas em tratados, em leis e tantos outros dispositivos jurídicos, que são capazes de produzir efeitos protetivos aos cidadãos brasileiros que venham a necessitar da tutela do Estado, por conseguinte, exerce ampla proteção, por meio do ordenamento jurídico brasileiro, diversas proteções às famílias.

Toda via, reduzir a jornada de trabalho é algo que encontra vários entraves mesmo quando se busca a melhor qualidade de vida das famílias. Os cuidados e atenções desprendidas pela família à um membro desta que se encontra com uma breve enfermidade é algo fundamental para sua recuperação. Porém, faz-se ainda mais essencial e relevante o apoio familiar quando para cuidar de alguém que necessita deste auxílio por um tempo indeterminado, como a pessoa com deficiência.

A pessoa com deficiência, que não pode exercer sozinha tarefas do seu dia a dia, carece de cuidados especiais e ninguém melhor que sua família para ajudá-la. O Estado não pode permitir a ausência de tutela para casos assim, pois trata de uma minoria na sociedade de é detentora legítima de toda proteção, não apenas familiar, mas jurisdicional que o governo pode e deve exercer para haja a devida inclusão social e seja garantida a dignidade da pessoa humana de maneira isonômica a todos os brasileiros.

O Brasil, através de sua Constituição Federal de 1988, afirma o quão relevante é tutelar a dignidade da pessoa humana quando o coloca em seu art. 1º e o elenca como um de seus fundamentos, é tido ainda, como um dos mais importantes princípios constitucionais que fazem parte da constituição. Como bem se pode concluir do seguinte trecho:

A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III – a dignidade da pessoa humana.

Quando se compara o setor privado com o público é fácil perceber que o Estado encontra uma maior dificuldade de garantir essa tutela constitucional tão relevante, que é a dignidade da pessoa humana. O caminho que vem seguindo o setor privado é o mesmo que trilha o âmbito público, porém com bastante dificuldade, ou mesmo com pouca audácia, o trabalhador que faz parte dos ditames da CLT tem visto com maior dificuldade a possibilidade de ter sua redução laboral reduzida para que possa prestar uma vida digna aquele dependente seu que possui deficiência.

O senador Waldemir Moka (PMDB/MS), com o projeto de lei nº 110, de 2016, que possui por lastro a alteração da CLT, para reduzir em 10% (dez por cento) a jornada laboral dos trabalhadores que possuam sob sua guarda filhos com deficiência. Esse projeto de lei ainda corre em tramitação no Senado Federal, sem maiores avanços.

É notório que há uma dificuldade maior no setor privado, como se evidencia na discrepância das pretensões em ambos os dispositivos legislativos. Enquanto o setor público concede uma redução da jornada de trabalho de até 50% (cinquenta por cento), o setor privado, com o projeto de lei do senador Waldemir Moka almeja reduzir em 10% (dez por cento) a jornada. Seja por maiores dificuldades ou por maior timidez perante o setor privado, mas há uma grande diferença entre os dois setores.

Situações como a falta de benefícios para os empresários, ou falta de garantias e estabilidade para os empregados, que vierem a receber eventual redução em sua jornada, são alguns pontos que configuram os maiores desafios e precisam ser tratados com mais intensidade para que se chegue a avanços mais palpáveis no setor privado, assim como é visto com os servidores públicos.

Não pode ser admitido que exista diferença de tratamento entre o filho deficiente de um servidor e um filho deficiente de um empregado celetista, pois ambos carecem de proteção do Estado e fazem jus às garantias e princípios defendidos pelo ordenamento jurídico brasileiro. A isonomia não pode ser ignorada na relação trabalhista, é a sociedade a parte legítima para gozar de tais tutelas.

É importantíssimo que se trate, com ênfase, a respeito da estabilidade ao empregado que venha gozar de redução em sua jornada de trabalho, pois, para que se possa prestar auxílio ao deficiente é crucial que seja garantido o mínimo de

segurança e tranquilidade quanto ao seu vínculo empregatício na relação de emprego.

Essa estabilidade no setor privado, para esses casos, é algo que inexistente até o momento. Mesmo que venha a ser concedida uma redução da jornada laboral ao empregado, porém não seja dada em contrapartida uma garantia na qual o vínculo empregatício seja mantido e tutelado na relação de trabalho com o empregador, será arruinado por perecer diante da falta de segurança e estabilidade para o empregado.

Algo muito parecido já acontece com as empregadas gestantes, elas possuem estabilidade de emprego por um período determinado por lei. Esse é um caminho que pode ser seguido através de adaptações necessárias para que assim ocorra com o empregado e venha a ter sua jornada reduzida em decorrência das necessidades discutidas neste artigo.

Sobre estabilidade muito bem define o renomado jurista e autor Maurício Godinho Delgado quando diz que:

Estabilidade, conforme já definido, é a vantagem jurídica de caráter permanente deferida ao empregado em virtude de uma circunstância tipificada de caráter geral, de modo a assegurar a manutenção indefinida no tempo do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador. (DELGADO. 2017, p. 1.258).

Estabilidade trata-se da concessão ao empregado de uma vantagem com efeitos jurídicos e com características de permanência, visando assegurar o seu vínculo de emprego, mesmo sem haver previsão de quando irá cessar a manutenção do vínculo.

Definição completamente cabível ao caso em estudo, onde o empregado possui uma necessidade indiscutível de prestar auxílio ao seu cônjuge, filho ou dependente que seja deficiente, não será possível também, prevê até quando se prolongará no tempo essa necessidade, sendo assim, faz-se indispensável que sejam adotadas medidas garantistas ao empregado, visando assegurar um melhor tratamento e apoio à pessoa com deficiência.

É claro que não se pode fechar os olhos para o empresário ou empregador e apenas exigir dele que carregue todo o fardo, pois não é apenas dele o dever de prestar proteção às famílias, mas também da sociedade em geral e principalmente do Estado. A este último deve existir um maior peso, pois é detentor de maior poder

para garantir e exigir que sejam praticadas as tutelas a todos que se fazem legítimos de gozá-las.

Neste sentido pode ser citado o exemplo de uma parceria que existe entre Estado, empregador e família, através do programa Empresa Cidadã, que concede uma ampliação à licença maternidade e paternidade para funcionários que façam parte da empresa que houver aderido ao programa, em contrapartida a empresa recebe benefícios fiscais. Desta forma o ônus é dividido entre as partes e alcança-se a obtenção de tutelas ao empregado.

O programa citado é um exemplo de união dos entes público e privado em prol da sociedade, é um caminho que pode ser seguido e adaptado ao empregado com filho, cônjuge ou dependente deficiente, não esquecendo da importância de se garantir ao empregado a estabilidade pelo período que for necessário dispender os cuidados especiais ao deficiente.

Com o intuito de proteger a família é que a empregada gestante goza de estabilidade, sendo assim, ela não deixará de ter filhos e constituir família por receio em perde o emprego. Por outro lado, quando essa mesma empregada vier a dar luz um filho autista, por exemplo, ela já não mais gozará da estabilidade para continuar prestando os cuidados necessários ao seu filho, ela nem ao menos terá o direito de reduzir sua jornada, para tanto.

É perceptível a necessidade de se existir uma parceria público-privada, no sentido de garantir direitos aos empregados e conceder benefícios aos empregadores, possuindo como alvo a manutenção da sociedade, através, principalmente, da dignidade da pessoa humana. O setor público vem demonstrando grandes avanços, mas dispendo ainda de espaço para melhorias. Entretanto no âmbito privado, é evidente que existe uma dificuldade bem maior e que exigirá mais esforços, porém, faz-se fundamental seguir nesse caminho, o qual a própria Constituição Federal do Brasil nos impulsiona a seguir, por meio dos direitos e garantias constitucionais de caráter fundamental.

4 DISPOSITIVOS LEGAIS QUE DÃO EMBASAMENTO À REDUÇÃO DA JORNADA, COM ESTABILIDADE AO EMPREGADO

O Brasil ratifica sua posição de garantidor dos direitos humanos, não apenas pelos dispositivos já existentes em nosso ordenamento jurídico, mas também por meio de instrumentos internacionais que versam sobre a proteção dos direitos humanos, resguardando não somente a sociedade, mas principalmente colocando a família como parte fundamental e nuclear da sociedade como um todo.

Nesse sentido, possuímos como dispositivo garantista de direitos a Declaração Internacional dos Direitos humanos do ano de 1948, que determina em seu art. XVI, 3. o seguinte preceito: “ A família é o núcleo natural e fundamental da sociedade e tem direito à proteção da sociedade e do Estado”.

Por conseguinte, o trabalhador deverá gozar do seu direito à sua dignidade e de sua família, principalmente quando existe uma necessidade maior de que ocorra essa proteção. O empregado deverá contemplar do sentimento de certeza quanto a prestação da tutela pelo Estado, de maneira a poder contar com o mínimo suficiente para exercê-la.

O trabalho é um dos principais meios pelos quais o trabalhador pode exercer sua dignidade e de sua família. Por meio do trabalho, deve o empregado gozar ainda de dispositivos que garantam seus direitos, como por exemplo, a redução de sua jornada laboral com o principal intuito de que o trabalhador possa prestar o auxílio necessário e fundamental para seu dependente que seja deficiente, seja através de sua presença no decorrer dos tratamentos, que exigem algumas deficiências, seja economicamente, prestando o devido e essencial tratamento médico a pessoa com deficiência.

O Estado brasileiro por meio de instrumentos normativos internacionais, como já mencionados, e nacionais como a lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, busca instituir e objetivar a promoção e asseguaração das situações de igualdade, garantindo o livre exercício dos direitos e liberdades fundamentais das pessoas com deficiência, não se limitando a dispositivos jurídicos para garantir as mais variadas tutelas aos empregados, indo mais além, como com implantações de políticas públicas nos mais variados contextos da sociedade.

Em seu art. 8º, o Estatuto da Pessoa com Deficiência elenca um rol de direitos e garantias, como evidencia a seguinte transcrição do dispositivo:

É dever do **Estado**, da **sociedade** e da **família** assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à **convivência familiar** e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu **bem-estar pessoal, social e econômico. (grifo nosso)**

O dispositivo começa direcionando o dever de efetivar todas as garantias presentes, no artigo citado, a um sistema tríplice, composto pelo Estado, sociedade e família que possuem o dever de prestar o devido auxílio ao deficiente. Jamais poderá o Estado se omitir diante de tantos dispositivos legais instituídos e ratificados por ele mesmo, quando o próprio Estado busca a convivência familiar sadia, o bem-estar pessoal, social e econômico da pessoa com deficiência, não pode criar empecilhos na efetivação dessas garantias constitucionais.

A redução da jornada de trabalho para o empregado ou servidor que possua filho, cônjuge ou dependente com deficiência, é um caminho plenamente em consonância com todo ordenamento jurídico nacional e mesmo internacional, os quais foram citados neste artigo e que foram ratificados pelo Brasil.

O governo brasileiro ratificou a Convenção Sobre os Direitos da Criança, tornando-se então um Estado Federativo responsável e devedor de cumprir com todos os preceitos existentes nesta convenção. Sendo assim, trago à exposição o artigo 23 da mencionada convenção que prescreve o seguinte em seu ponto 1: “Os Estados Partes reconhecem que a criança portadora de deficiências físicas ou mentais deverá desfrutar de uma vida plena e decente em condições que garantam sua dignidade, favoreçam sua autonomia e facilitem sua participação ativa na comunidade.”.

Partindo do pressuposto de que o trabalho é meio idôneo e detém os principais meios de garantir a dignidade do trabalhador e sua família, caberá, portanto, ao Estado disponibilizar meios suficientes para que essa dignidade alcançada pela família que possui uma criança com deficiência, e não apenas criança, como o texto da Convenção nos traz, mas todo trabalhador que tenha sob seus cuidados pessoa com deficiência deverá lhe ser tutelado esse direito.

Na mesma perspectiva a Convenção Sobre os Direitos da Criança possui outro trecho, o art. 23 no ponto 2, que traz em seu dispositivo legal o que se segue:

Os Estados Partes reconhecem o direito da criança deficiente de receber cuidados especiais e, de acordo com os recursos disponíveis e sempre que a criança ou seus responsáveis reúnam as condições requeridas, estimularão e assegurarão a prestação da assistência solicitada, que seja adequada ao estado da criança e às circunstâncias de seus pais ou das pessoas encarregadas de seus cuidados.

Ao reconhecer que a criança deficiente é pessoa direta para gozar de todas as tutelas presentes neste disposto, o Estado reafirma o seu dever de garantir ao deficiente o direito de ter o devido auxílio, seja prestado pelo seu Estado, seja por sua família. Como pode então o trabalhador conceder esse auxílio ao seu filho deficiente se o Estado não proporcionar a ele um sistema que o conceda garantias na relação de emprego e conseqüentemente um salário digno com o tempo necessário para prestar os devidos cuidados.

O Estado brasileiro assumiu a responsabilidade de estimular e assegurar a prestação de assistência adequada às crianças com deficiência, através dos pais ou pessoas por elas responsáveis. Sendo assim, não pode o Estado Brasileiro separar a relação de emprego da devida assistência à pessoa com deficiência, visto que, estão intimamente ligados.

Corroborando ao preceito de se garantir a dignidade da pessoa humana, como também à pessoa com deficiência, o Estatuto da Pessoa com Deficiência em seu artigo 10 prescreve o seguinte texto: “Compete ao poder público garantir a dignidade da pessoa com deficiência ao longo de toda a vida.”.

De acordo com o texto exposto, a prestação da dignidade pelo Estado à pessoa com deficiência deve ser por toda sua vida, isso engloba também os meses iniciais de sua vida, e quem melhor que sua família para conceder-lhe o devido auxílio. Portanto, não pode o trabalhador ser esquecido pelo Estado nessa situação de extrema necessidade de se garantir ao deficiente uma vida digna através da dignidade do trabalhador responsável pela pessoa com deficiência.

Também no Estatuto da Pessoa Com Deficiência, em seu artigo 4º e em seu parágrafo 1º, a legislação brasileira reafirma seu compromisso em promover meios para a proteção da pessoa com deficiência, como se pode auferir do seguinte trecho:

Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.
§ 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

O governo brasileiro por meio do Estatuto da Pessoa Com Deficiência trata como ato de discriminação à pessoa com deficiência, toda forma de distinção, restrição ou exclusão, que seja praticada por ação ou omissão e que tenha como objetivo, ou ainda o efeito de prejudicar a obtenção e gozo pela pessoa com deficiência de suas liberdades fundamentais.

Trata-se de um dispositivo legal que está como parte integrante do ordenamento jurídico brasileiro, devendo ser seguido não apenas pela sociedade, mas também pelo Estado. Cabe ao governo através de sua administração pública proporcionar meios que garantam a igualdade de todos, utilizando-se do princípio da isonomia, onde os iguais devem ser tratados de maneira igual, e os desiguais de maneira desigual na busca da real igualdade nas mais distintas situações existentes em sociedade.

Como muito bem determina o caput do art. 5º da Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988, sobre o princípio da isonomia: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes”.

Portanto não pode o Estado ser omissivo na relação de trabalho que trata de maneira tão íntima a situação da pessoa acometida por uma patologia, não pode o deficiente ser atingido em decorrência da precariedade de políticas que garantam o auxílio pelo trabalhador ao ente com deficiência.

Na busca da igualdade e dignidade da pessoa com deficiência, o Brasil afirma seu interesse e preocupação em garantir um meio social, familiar e econômico sadio à pessoa com deficiência, por meio de Leis, tratados, Estatutos e principalmente por meio da Constituição da República Federativa do Brasil.

Vale ressaltar ainda toda jurisprudência que aqui foi um pouco explanada, mesmo que seja para o setor público, mas que prescreve vários dispositivos

legislativos na busca de garantir uma vida digna não somente ao trabalhador, mas também, e não menos importante, a concessão de tutelas aos direitos fundamentais de sua família e à pessoa com deficiência. Cabe ao Estado em conjunto com a família e a sociedade viabilizar os meios necessários para que se alcance uma vida digna e com o mínimo de dignidade.

A estabilidade é um ponto bastante relevante na concessão do direito à redução da jornada laboral do trabalhador, pois, o servidor público vem recebendo essa redução através de lei, e sabe-se que o servidor público goza de estabilidade, seguindo o que determina a Lei 8.112/90, assim deverá ocorrer com o trabalhador no âmbito privado, pois será uma tutela revestida de precariedade, caso seja concedida a redução em sua jornada se não lhe for garantida cumulativamente uma estabilidade na relação de emprego.

Sendo assim, fica notória a necessidade de se ampliar os meios com os quais se possa assegurar todos esses direitos e garantias, e o trabalho como um direito fundamental do cidadão, não pode ser desvinculado dos meios garantistas das tutelas que são direcionadas às famílias, e principalmente aquelas que são objeto de estudo deste artigo, as que possuem pessoas com deficiência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através das análises produzidas neste artigo científico, é possível notar que existe a necessidade de um amparo maior às famílias que figuram o objeto central deste estudo, que são as que se encontram com familiares deficientes sob seus cuidados.

Por meio de leis e julgados, como visto neste artigo, percebe-se que a isonomia entre o público e o privado, entre o empregado e o servidor, ao menos naquilo que diz respeito à redução da jornada de trabalho para o empregado com dependente deficiente, ainda não existe. É um direito concedido apenas ao servidor público, em contrapartida, pouco se fala sobre sua concessão para o empregado regido pela consolidação das leis do trabalho.

Ao servidor busca-se melhorar os direitos já conquistados, pois como visto neste estudo científico, é concedida a redução de sua jornada sem que haja a necessidade de compensação de horas posteriormente, nada se falou sobre a redução salarial. A decisão de manter o valor dos vencimentos dos servidores partiu dos julgados dos tribunais, onde além de garantir a redução da jornada, decidiu-se pela manutenção do salário.

Entretanto, no setor privado, onde os trabalhadores são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, conclui-se que é de fundamental importância um amparo legislativo que siga o que a própria Constituição Federal prescreve em relação às famílias e aos trabalhadores que carecem pela falta de uma garantia de vínculo trabalhista, ou seja, a estabilidade na relação de trabalho nestes casos é algo imprescindível para que o mesmo direito que é garantido ao servidor, também seja gozado pelo empregado.

Para que haja uma maior uniformização e universalidade quanto ao direito de reduzir suas jornadas de trabalho sem que para tanto sejam reduzidos os seus salários, devem existir dispositivos jurídicos que assegurem aos trabalhadores privados a tutela trabalhista da estabilidade, sem essa garantia o trabalhador perde força para conquistar direitos, tampouco para acompanhar as conquistas percebidas no setor público pelos servidores.

Portanto, a redução da jornada de trabalho, seja para o servidor, seja para o empregado, possui um mesmo objetivo, o de majorar as tutelas ao deficiente. O ordenamento jurídico brasileiro vem caminhando neste sentido, o de ampliar cada vez mais as garantias aos deficientes.

Em suma, buscou-se mostrar a importância que há entre a relação trabalhista e os direitos e garantias ao deficiente, levando em consideração as tutelas existentes nesta área, como por exemplo, a isonomia e o instituto da estabilidade na relação de trabalho. Como também, a íntima ligação que há entre essas duas áreas do direito, trabalhista e os direitos e garantias ao deficiente, tendo em vista, todos os efeitos que podem ser suportados pelo deficiente advindos das perdas ou conquistas na relação de trabalho daquele que é o provedor da família, seja o empregado ou o servidor.

REFERÊNCIAS

BRASIL. 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)**. Diário Oficial da União. Brasília, 7 jul. 2015. Disponível em: >http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm<. Acessado em 21 maio 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **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. Brasília, DF, 12 de dezembro de 2016.

BRASIL. **Projeto de Lei, nº 110 de 2016**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Senado. Brasília, DF, 2016.

BRASIL. Decreto no 99.710, de 21 de novembro de 1990. **Promulga a Convenção Sobre os Direitos da Criança**. Brasília, DF, 1990.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris. 10 dez. 1948. Disponível em: ><http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf><. Acessado em: 21 maio 2018.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. 1º edição, São Paulo: Ed. LTR, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 16ª edição, São Paulo: Ed. LTR, 2017.

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**. Disponível em: ><https://seer.furg.br/juris/article/view/6861/4609><. Acessado em 12 set. 2017.

POZZOLI, Lafayette. **Pessoa portadora de deficiência e cidadania.** Defesa dos direitos das pessoas portadora de deficiência. Luiz Alberto David de Araújo (coord.). São Paulo: RT, 2006, p. 182-195.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Recurso Especial nº 1.626.378 – PE (2016/0242377-1).** Relatora: Ministra Regina Helena Costa, Brasília (DF), 30 de setembro de 2016.