



**Poder Judiciário**  
**Justiça do Trabalho**  
**Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**

## **Ação Civil Pública Cível**

### **0010113-74.2025.5.03.0051**

**Tramitação Preferencial**  
- Pessoa com Deficiência

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 26/02/2025

**Valor da causa:** R\$ 1.000.000,00

**Partes:**

**AUTOR(A):** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO **RÉU:** -----

PAGINA\_CAPA\_PROCESSO\_PJEADVOGADO: ADRIANE SANTOS DE ANDRADE  
CANHESTRO



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO  
VARA DO TRABALHO DE CARATINGA  
0010113-74.2025.5.03.0051  
: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
: -----

**TERMO DE AUDIÊNCIA**

Autos do processo: 0010113-74.2025.5.03.0051

Em 11/04/2025, às 17h00mn, na Sala de Audiência da Vara do Trabalho de Caratinga, foram, pela ordem do Juiz do Trabalho, GUILHERME MAGNO MARTINS DE SOUZA, apregoados os seguintes litigantes: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, autor, -----, ré. Partes ausentes. Proposta final de conciliação prejudicada.

#### I. Relatório.

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO ajuizou ação civil pública em face de ----- em 26/02/2025, pleiteando os pedidos formulados às fls. 24/29 (ID. 5527f1f). Requereu antecipação de tutela, que foi deferida às fls. 593/602 (ID [df43d51](#)). Atribui à causa o valor de R\$1.000.000,00. Junta documentos.

A ré ofereceu contestação às fls. 650/662 (ID. [e93ea91](#)), arguiu preliminares e no mérito, contesta e aguarda a improcedência dos pedidos formulados na inicial. Junta procuração e documentos.

Audiência realizada conforme ata de fls. 663/664 (ID. [1efa33c](#)), oportunidade em que as partes manifestaram pela não produção de prova oral.

Manifestação final do autor, às fls. 665/685 (ID [881fac0](#))

Encerrada a instrução processual.

Frustradas as tentativas conciliatórias.

Razões finais remissivas.

Vieram os autos conclusos para prolação da sentença.

#### II. Fundamentação

##### Questões preliminares

##### 1) Incompetência territorial

A ré suscita preliminar de incompetência absoluta deste juízo,

sob o fundamento de que o autor cita nove processos de empregados que residem em Belo Horizonte e apenas um processo ajuizado na comarca de Caratinga.

Sem razão.

Inicialmente, cumpre ressaltar que em se tratando de controvérsia quanto ao foro, a incompetência é relativa e não absoluta, como aduz a ré.

O art. 2º da Lei 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública) determina que as ações nela previstas deverão ser propostas no foro do local onde ocorreu o dano.

No entanto, conforme OJ nº 130 da SDI II do Egrégio TST, em caso de dano de abrangência regional, que atinja cidades sujeitas à jurisdição de mais de uma Vara do Trabalho, a competência será de qualquer uma das varas das localidades atingidas.

Observo que os processos apresentados pelo autor são apenas paradigmas e um deles evidencia a violação, neste foro, do direito pretendido, o que atrai a competência deste juízo para o julgamento do feito, o que se reforça pelo fato de ser incontroverso que a ré possui empregados lotados nos Municípios que se encontram dentro da jurisdição da Vara do Trabalho de Caratinga.

Rejeito, portanto, a preliminar suscitada.

## 2) Legitimidade Ativa do Ministério Público do Trabalho

A ré suscita preliminar de ilegitimidade do Ministério Público do Trabalho para integrar o polo ativo da lide, sob o fundamento de que a Ação Civil Pública não é o instrumento adequado, uma vez que a apresentação de apenas 10 processos discutindo a matéria evidencia um direito individual e não coletivo.

Mais uma vez, sem razão.

Inicialmente, cumpre ressaltar que os processos elencados pelo autor são apenas paradigmas e não revelam a quantidade exata de trabalhadores que estão submetidos à condição narrada, o que sequer seria possível dado o porte da empresa ré que possui milhares de empregados e atua em todo o estado de Minas Gerais.

Nesse sentido, a doutrina leciona que os direitos individuais homogêneos correspondem àqueles direitos que, embora individuais na essência, são tratados coletivamente, por ficção jurídica, em razão da sua origem comum (DONIZETTI, CERQUEIRA, 2010), possibilitando a sua defesa coletiva, uma vez que as particularidades inerentes a cada caso concreto são irrelevantes para o deslinde da lide.

Ou seja, são direitos que, embora individualizados, derivam de

fato gerador único (no caso, o alegado descumprimento das garantias das pessoas com deficiência) e atingem trabalhadores de forma homogênea e simultânea.

A tutela coletiva dos direitos trabalhistas individuais homogêneos evita sobrecarga do Judiciário com ações individuais repetitivas, garante igualdade na proteção jurídica e coíbe práticas empresariais massivas que violam direitos dos trabalhadores.

Nesse contexto, o Ministério Público do Trabalho é o principal legitimado ad causam, enquanto guardião da ordem jurídica social, sendo evidente seu interesse processual para ajuizar a Ação Civil Pública, que se reveste de função institucional, conforme preceitua o art. 129, III, da CF/88.

Especificamente quanto à atuação do Parquet no âmbito da Justiça do Trabalho, a Lei Complementar 75/93, no art. 83, II e III, respectivamente, reforça ser atribuição do Ministério Público do Trabalho “promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas” e “promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos”.

Ademais, o Egrégio Supremo Tribunal Federal já se manifestou, sobre a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para propor Ação Civil Pública em defesa de Direitos Individuais homogêneos, a saber:

“EMENTA Agravo regimental no recurso extraordinário com agravo. Ação civil pública. Competência da Justiça do Trabalho. Direitos relativos à saúde, higiene e segurança do trabalho. Legitimidade do Ministério Público. Precedentes. 1. Segundo a jurisprudência da Suprema Corte, compete à Justiça do Trabalho julgar ação civil pública na qual se discute questões relativas à saúde, à higiene e à segurança do trabalho. 2. Também, esta Corte já se pronunciou no sentido da legitimidade do Ministério Público para propor ação civil pública em defesa de direitos individuais homogêneos, coletivos e difusos (RE nº 631.111/GO-RG, Relator o Ministro Teori Zavascki). 3. Agravo regimental não provido. 4. Inaplicável o art. 85, § 11, do CPC, haja vista tratar-se, na origem, de ação civil pública (art. 18, da Lei nº 7.347/85). (ARE 1090128 AgR, Relator(a): DIAS TOFFOLI, Segunda Turma, julgado em 23-03-2018, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-074 DIVULG 17-04-2018 PUBLIC 18-04-2018)” (grifei).

Rejeito, mais uma vez, a preliminar suscitada.

### Questões de mérito

#### 1) Linhas Introdutórias

Tendo em vista que a presente Ação Civil Pública tem como matéria de discussão a redução da jornada de trabalho dos empregados públicos com deficiência e de seus dependentes, nas mesmas condições, será aplicado, para análise do caso, o protocolo do E.TST

para atuação e julgamento com perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva, em especial, o capítulo 4, que dispõe sobre a Pessoa com Deficiência.

2) Redução da Jornada de Trabalho. Aplicação Analógica do Art.98, §§ 2º 3º da Lei 8.112/90

O Ministério Público do Trabalho pugna pela aplicação analógica do art. 98, §§ 2º e 3º da Lei 8112/90, a fim de reduzir a jornada de trabalho, sem redução de salário e sem necessidade de compensação, dos empregados públicos com deficiência e dos empregados que possuam dependentes nas mesmas condições. Alega, ainda, que a ré tem violado diversas disposições de Tratados Internacionais ratificados pelo Brasil, bem como, de normativos infraconstitucionais, como, por exemplo, o Estatuto da Pessoa Com Deficiência.

Em sede de defesa, a ré alega não ser possível a aplicação analógica do art. 98, §§ 2º 3º da Lei 8.112/90, em virtude da observância do princípio da legalidade e da supremacia do interesse público, por se tratar de empresa pública. Afirma, ainda, que os precedentes invocados pelo autor não são aplicáveis ao caso concreto, uma vez que seus funcionários são empregados públicos e não servidores estatutários.

Pois bem.

Inicialmente, cumpre ressaltar que o princípio da legalidade, insculpido no art. 37, caput da CRFB/88, tem passado por diversas ressignificações que merecem ser apontadas. A legalidade imposta à Administração Pública não está adstrita à letra fria da lei, mas na interconexão de todo o ordenamento jurídico. Nesse sentido, a doutrina inclusive aponta que o princípio da legalidade deve ser lido como juridicidade, uma vez que a Administração deve observar não só a lei em sentido estrito, mas também os princípios expressos e implícitos na Constituição e, ainda, outras fontes normativas, inclusive, tratados internacionais ratificados pelo Brasil.

No mesmo sentido, em julgamento da ADI 4645, o eminente ministro Luiz Fux aponta essa observação:

“Ementa: AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. DIREITO CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. LICITAÇÕES E CONTRATOS. LEI 12.462/2011, QUE INSTITUIU O REGIME DIFERENCIADO DE CONTRATAÇÕES PÚBLICAS (RDC). [...]. PRINCÍPIO DA LEGALIDADE QUE DEVE SER COMPREENDIDO EM SUA ACEPÇÃO CONTEMPORÂNEA DE JURIDICIDADE. ESTABELECIMENTO DE STANDARDS LEGAIS MÍNIMOS COMPATÍVEIS COM A NOÇÃO DE LEIS-QUADRO. AÇÕES PARCIALMENTE CONHECIDAS E, NESSAS PARTES, JULGADAS IMPROCEDENTES. [...] 2. O Supremo Tribunal Federal, confrontado com o exame da constitucionalidade de decisões do Congresso Nacional impactantes em políticas públicas e que, primu ictu oculi, não confrontam o texto constitucional, deve, atento às consequências práticas de sua decisão, resistir à tentação de aderir a visões teóricas destoantes da realidade da Administração Pública brasileira, na linha da orientação hoje contida no art. 20, caput, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, que positiva essa vertente pragmático-consequencialista da função judicante ao determinar que “nas

esferas administrativa, controladora e judicial, não se decidirá com base em valores jurídicos abstratos sem que sejam consideradas as consequências práticas da decisão”. [...] 32. O princípio da legalidade, contemporaneamente, tem sido interpretado em sua acepção de juridicidade. [...] (ADI 4645, Relator(a): LUIZ FUX, Tribunal Pleno, julgado em 12-09-2023, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 20-10-2023 PUBLIC 23-10-2023)”  
(grifei)

Assim sendo, a simples alusão ao princípio da legalidade não deslegitima a decisão, que considerando todo o ordenamento jurídico, e atenta aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, aplica analogicamente determinado dispositivo normativo.

Ainda, cumpre ressaltar que a análise do caso concreto deve perpassar pela observância do disposto no art. 3º da Convenção sobre os Direitos da Criança, ratificada no Brasil em 24/09/2009, e promulgada pelo decreto nº 99.710 de 21 /11/2009, que assim dispõe:

### “Artigo 3

1. Todas as ações relativas às crianças, levadas a efeito por instituições públicas ou privadas de bem estar social, tribunais, autoridades administrativas ou órgãos legislativos, devem considerar, primordialmente, o interesse maior da criança.

2. Os Estados Partes se comprometem a assegurar à criança a proteção e o cuidado que sejam necessários para seu bem-estar, levando em consideração os direitos e deveres de seus pais, tutores ou outras pessoas responsáveis por ela perante a lei e, com essa finalidade, tomarão todas as medidas legislativas e administrativas adequadas.” (grifei)

Definidos os balizadores para a decisão, passo a análise do caso concreto:

#### 2.1) Balizadores Constitucionais

O art. 227 da CRFB/88 dispõe que é dever da família e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, dentre outros direitos, o direito à vida, à saúde, à dignidade, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência ou discriminação (caput), incumbindo ao Estado a criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, inclusive com a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos (§ 1º, II).

Note-se, que o Estado é inserido como parte integrante de um macrossistema que deve, em conjunto com os familiares, promover programas de atendimento especializado às pessoas portadoras de deficiência.

Essa assistência deve assegurar o máximo desenvolvimento da

personalidade da pessoa com deficiência, de forma que as medidas a serem adotadas pelos Estados devem proporcionar recursos que persigam esse fim - inteligência do art. 18, a e b do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, promulgado pelo Decreto 3.321/99.

Coadunando com o mesmo entendimento, a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência - CIDPD, integrada ao ordenamento jurídico interno pelo Decreto 6.949/09, com status de emenda constitucional conforme §3º do art. 5º da CF/88 e precedente do STF, consignando em seu preâmbulo que "a família é o núcleo natural e fundamental da sociedade e tem o direito de receber a proteção da sociedade e do Estado e de que as pessoas com deficiência e seus familiares devem receber a proteção e a assistência necessárias para tornar as famílias capazes de contribuir para o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência" (item "a", grifei).

Ainda, a presente convenção aponta como tratamento discriminatório a recusa de oferecimento de adaptação razoável às pessoas com deficiência, entendendo adaptação razoável como "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";

É no direito à adaptação razoável que se ancoram os precedentes que asseguram o direito a redução de jornada nesses casos, de modo que sua aplicação é medida que se impõe.

Ora, a recusa da ré em deferir os requerimentos de redução de jornada aos empregados com deficiência, bem como dos empregados que possuam dependentes nas mesmas condições, configura séria violação a referida convenção, sendo, inclusive, considerada tratamento discriminatório, como se percebe em seus termos.

Ressalte-se, ainda, que a aplicabilidade da referida convenção se estende, sem exceção, a todas as unidades constitutivas dos Estados Federados inteligência do art. 4º, 1, "b" e 5 da CIDPD. Isso significa dizer que nenhum ente da federação pode eximir-se do cumprimento do convencionado internacionalmente.

O art. 5º da referida convenção ainda dispõe que os Estados Partes reconhecem que todas as pessoas são iguais perante a lei e que fazem jus, sem qualquer discriminação, a igual proteção e igual benefício previsto em lei.

Logo, se determinada legislação prevê um benefício à pessoa deficiente, essa lei deve se estender às demais pessoas, sob pena de violação do princípio da isonomia, insculpido no art. 5º da referida convenção e também no art. 5º da CRFB/88.

Em suma, os dispositivos constitucionais - CRFB/88 e os tratados

internacionais aprovados na sistemática do art. 5º, §3º da CRFB/88, constituem como basilares a) o dever do Estado, incluindo suas unidades constitutivas, na criação de medidas necessárias para assegurar a dignidade das pessoas com deficiência e a definição de b) discriminação a essas pessoas, quando os requerimentos destinados a promover tais adaptações sejam indeferidos.

Não se pode presumir que tais preceitos sejam apenas meras sugestões ou programas facultados aos Estados-Partes. Trata-se de comando normativo, que deve ser observado, inclusive, no ambiente de trabalho, a fim de assegurar a isonomia e a dignidade da pessoa humana, devendo-se destacar o princípio da máxima eficácia das normas constitucionais e da dimensão objetiva dos direitos fundamentais, que não podem se reduzir ao aspecto programático, mas exigem atuação por parte do Poder Público, seja do legislador ao editar leis, seja do executivo ao implementar políticas públicas, seja do judiciário ao determinar a sua efetivação quando provocado em uma lide individual ou coletiva.

## 2.2) Balizadores Infraconstitucionais

No mesmo sentido, a Lei 13.146/15 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência) estabelece que, para fins de aplicação da política assim instituída, consideram-se adaptações razoáveis as "adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais" (art. 3º, VI, grifei) e que é considerado como discriminação, "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" (art. 4º, caput e § 1º, grifei).

A Política em tela define que a pessoa com deficiência será protegida, dentre outros, de toda forma de negligência e discriminação (art. 5º), sendo "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" (art. 8º, grifei)

Concernente às disposições sobre o trabalho, o referido estatuto garante à pessoa com deficiência o direito ao trabalho em um ambiente acessível e inclusivo – inteligência do art. 34 da referida lei, devendo o poder público garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos (art. 34, §1º), devendo ser entendido como inclusivo, condições de trabalho



compatíveis com a sua rotina pessoal para eventuais acompanhamentos médicos, lazer, deslocamento, dentre outras particularidades.

É nesse sentido também, que o art. 37 do referido estatuto elenca a colocação competitiva em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, devendo ser atendidas as regras quanto a adaptação razoável no ambiente de trabalho, o que inclui, a adaptação, inclusive, da jornada de trabalho.

Logo, qualquer decisão que visa a aplicação analógica do art. 98, §§ 2º e 3º da Lei 8112/90, deve considerar, o fim ao qual se destina a sua aplicação, visando manter a congruência de todo o ordenamento jurídico.

### 2.3) Aplicação do Art. 98, §§ 2º 3º aos Servidores Públicos Estaduais e Municipais

O art. 1º da Lei Estadual n. 9.401/1986 estabelece que “fica o poder executivo autorizado a reduzir para 20 (vinte) horas semanais, a jornada de trabalho do servidor público estadual legalmente responsável por tratamento especializado” sendo regulamentada pelo Decreto Estadual nº 27.471/1987, que prevê que “O servidor público estadual, de qualquer categoria, que for legalmente responsável por pessoa excepcional, em tratamento especializado, terá sua jornada de trabalho reduzida para vinte horas semanais, se assim o requerer”

Ainda que não houvesse disposição estadual prevendo a possibilidade de redução de carga horária, é mister mencionar a tese fixada pelo STF no tema 1047, que em consonância com os tratados internacionais ratificados pelo Brasil, dispôs que “Aos servidores públicos estaduais e municipais é aplicado, para todos os efeitos, o art. 98, § 2º e § 3º, da Lei 8.112/1990”. Nesse contexto, a presente sentença se mostra totalmente consonante com o precedente invocado.

### 2.4) Aplicação do art. 98, 2º e §3º aos Empregados Públicos Estaduais e Municipais

A ré impugna a aplicação da lei estadual e do precedente do STF, sob o fundamento de que é empresa pública e de que seus funcionários não são servidores públicos, mas sim, empregados públicos, devendo ser aplicado a eles tão somente o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho.

Sem razão.

Inicialmente, cumpre ressaltar que embora a ré seja, de fato, empresa pública, encontra-se vinculada à Secretaria de Planejamento e Gestão SEPLAG, tendo por finalidade a prestação de serviços técnicos, administrativos e gerais aos órgãos e entidades da

administração pública, sendo, portanto, prestadora de serviços públicos próprios do Estado, conforme se depreende da Lei Estadual 11.406 /94, que autoriza a sua criação, em seu art. 126:

“Art. 126. A empresa pública ----- - ----- -, resultante do disposto no art. 125 desta Lei, vincula-se à Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão - Seplag - e tem por finalidade a prestação de serviços técnicos, administrativos e gerais aos órgãos e entidades da administração pública direta e indireta da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, em especial nas seguintes áreas:

I - locação de mão-de-obra para conservação, limpeza, asseio, higienização, vigilância e serviços temporários;

II - administração de estacionamentos rotativos;

III - administração de condomínios;

IV - recuperação, manutenção e conservação de móveis, máquinas, equipamentos e aparelhos em geral;

V - conserto e manutenção de veículos;

VI - execução de serviços gráficos;

VII - administração de processos licitatórios e contratos administrativos;

VIII - transporte de valores, cargas e passageiros;

IX - fornecimento, revenda e administração de vale-transporte, vale-alimentação e outros tipos similares de vales;

X - administração e representação de ações trabalhistas”.

Ademais, o art. 128 da referida lei dispõe que o pessoal da empresa ----- - ----- - será regido pela Consolidação das Leis do Trabalho e respectiva legislação complementar. Ou seja, os empregados públicos da ré encontram-se sujeitos não apenas ao diploma consolidado, mas também à legislação estadual complementar a respeito do tema.

Nesse sentido é que o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, bem como o Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, têm reconhecido a possibilidade de redução da carga horária dos empregados públicos com deficiência e dos empregados públicos que possuam dependentes nas mesmas condições, a saber:

“AÇÃO AFIRMATIVA. REDUÇÃO DA JORNADA. EMPREGADA COM FILHO COM DEFICIÊNCIA. DISCRIMINAÇÃO POR ENCARGO FAMILIAR. 1. A Constituição Federal de 1988 consagrou os princípios da proteção integral e da prioridade absoluta dos interesses dos infantes (art. 227), atribuindo à família, à sociedade e ao Estado o dever de colocá-los a salvo de toda forma de negligência e exploração. 2. A tutela dos infantes, marcada pela ampla referibilidade, é sensível a sua condição especial de pessoa em desenvolvimento (arts. 3º e 4º do ECA), sendo de observância ainda mais destacada em casos de crianças e adolescentes com deficiência (art. 5º, § único, da Lei 13.146/15). 3. A redução da jornada de trabalho de empregada com filho deficiente, diagnosticado com transtorno do espectro autista, está em consonância com a interpretação sistemática do ordenamento jurídico, conferindo máxima efetividade ao direito fundamental à isonomia como reconhecimento. 4. A imperatividade do tratamento prioritário à pessoa com deficiência ensejou, no tema 1.097 da repercussão geral do STF, a atenuação da rigidez do princípio constitucional da legalidade, orientador da Administração Pública, o que deve ser observado por todos os juízes e tribunais, na forma do art. 927, IV, do CPC. (TRT da 3.ª Região; Pje: 001030844.2024.5.03.0132 (ROT); Disponibilização: 11/10/2024; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Paula Oliveira Cantelli”(grifei)

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO SALARIAL. FILHO COM DEFICIÊNCIA. Ante a necessidade de tentar igualar as pessoas com necessidades especiais aos demais cidadãos, concedendo um mínimo de condições para que a criança com deficiência possa gozar dos direitos humanos e ter a dignidade respeitada, A redução da jornada de empregada com filho deficiente, diagnosticado com transtorno do espectro autista é medida que se impõe. Inteligência do art. 227 e art. 1º, III da CR; art. 98, § 2º § 3º, da Lei 8.112/1990; art. 8º da CLT; art. 4º da Lei 8.069 /1990; Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, Decreto 6.949/2009, art. 7º, item 2; Lei n. 13.1446/20015), art. 1º e art. 8º; artigos 1º, § 2º; 2º, inciso III; e art. 3º, incisos I III, da Lei 12.764/2012; art. 18 do Protocolo de São Salvador, decreto n. 3.321/99. (TRT da 3.ª Região; Pje: 0010167-09.2024.5.03.0008 (ROT); Disponibilização: 23/09/2024, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator(a) /Redator(a) Marco Antonio Paulinelli Carvalho) (grifei).

No mesmo sentido, o Egrégio Tribunal Superior do Trabalho:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. EMPREGADO PÚBLICO. REDUÇÃO DA JORNADA SEM REDUÇÃO DO SALÁRIO. FILHO DIAGNOSTICADO COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA). APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART 98, § 2º E § 3º, DA LEI Nº 8.112/1990. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 333 DO TST E DO ART. 896, § 7º, DA CLT. AUSÊNCIA DE VIOLAÇÃO DIRETA À CONSTITUIÇÃO FEDERAL. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. A controvérsia do recurso de revista está centrada na possibilidade de redução da

jornada sem alteração salarial de empregado público cujo filho foi diagnosticado com transtorno do espectro autista (TEA). A decisão recorrida está fundamentada: 1- no direito assegurado por meio da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, acolhida por nosso ordenamento jurídico, a qual se equipara a Emenda Constitucional; 2 - nos direitos, constitucionalmente assegurados, relativos à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho; 3 - na necessidade de observância dos objetivos fundamentais para a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, I e IV da CF/88); e, 4 - no direito do servidor público federal, que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência de qualquer natureza, à redução da jornada sem a exigência de compensação de horário, o qual está previsto no § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112/90, aplicado por analogia aos empregados públicos. O STF no julgamento do RE 1237867, analisando caso em que se discutia a redução da jornada do servidor público para garantir os direitos da pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA), decidiu por estender aos servidores públicos estaduais e municipais a aplicação dos termos do art. 98, § 2º e § 3º, da Lei 8.112/1990. Esta Corte tem aplicado o mesmo entendimento aos empregados públicos. Assim, a decisão agravada está em consonância com a jurisprudência desta Corte (Súmula 333 /TST), não se configurando violação direta aos dispositivos da Constituição Federal indicados pela recorrente (arts. 5º, II, 7º, XIII, e 37), razão por que deve ser confirmada a negativa de seguimento do recurso de revista. Precedentes. Agravado de instrumento desprovido" (AIRR-16444-30.2023.5.16.0003, 6ª

Turma, Relator Ministro Antonio Fabricio de Matos Goncalves, DEJT 11/10/2024)". (grifei)

A propósito, o art. 8º da CLT permite a utilização da analogia na ausência de disposição legal que trate de maneira específica sobre o tema, em observância ao disposto no art. 140 do CPC/15.

Assim sendo, em observância ao conjunto do ordenamento jurídico, das leis federais e estaduais que tratam sobre o caso concreto, em observância aos precedentes jurisprudenciais, dos princípios estabelecidos no Estatuto da Pessoa Com Deficiência e ainda, sob o prisma da primordialidade do interesse da criança, interesse público primário, uma vez que as crianças encontram-se entre os dependentes de alguns dos trabalhadores da ré, não é possível decidir de maneira diferente, senão, pelo acolhimento da pretensão do autor.

Ante todo o exposto, julgo procedente o pedido formulado pelo autora para condenar a ré à obrigação de conceder horário especial ao empregado público portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, bem como, de conceder horário especial ao empregado público que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, sem a redução de salários e sem a necessidade de compensação, em ambos os casos.

A redução deve observar parâmetros gerais que equilibram a

necessidade comprovada do servidor ou de seu dependente com a preservação do serviço, fixando-se entre 20% a 50% da carga horária original (equivalente a 4 h a 6 h diárias para jornada padrão de 8 h), com base em:

- a) Comprovação médico-pericial que detalhe as limitações funcionais do empregado ou as demandas de cuidado do dependente;
- b) Avaliação individualizada do grau de dependência, compatibilidade com tratamento e impacto nas atividades laborais;
- c) Preservação mínima da produtividade, vedada a redução que inviabilize a prestação de serviço pelo empregado público;
- d) Fixação proporcional ao tempo necessário para cuidados específicos e/ou adaptação às restrições de saúde, sem rigidez matemática, mas com fundamentação técnica e razoabilidade.

Como cuidados específicos e adaptação às restrições de saúde cito, exemplificativamente, o acesso ou acompanhamento a terapias, consultas e correlatos, bem como o acréscimo de tempo para realização de atividades diárias, como locomoção, higiene e alimentação, sem prejuízo de outras particularidades a serem comprovadas à junta médica.

Tais obrigações deverão ser cumpridas no prazo de 30 dias a partir da intimação, sob pena de multa diária no valor de R\$10.000,00 por dia para cada item descumprido, limitado ao valor total de R\$300.000,00, que poderá ser majorado a critério do juízo, que deverá ser revertida ao fundo de defesa de direitos difusos (FDD), nos termos do art. 13 da Lei nº 7.347/85, do art. 1º, §2º da Lei 9.008/95.

### 3) Dano Moral Coletivo

O autor também postula a condenação da ré ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, sob o fundamento de que a conduta da ré ofende a consciência social não só dos empregados diretamente lesados, mas também de todos os trabalhadores da empresa, assim como do conjunto da sociedade que espera que sejam assegurados os direitos das pessoas com deficiência.

Em sede de defesa, a ré nega a lesão ao direito da personalidade, configurando a situação ora narrada apenas como aborrecimento e dissabor.

Conforme já elucidado em tópico anterior, a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência - CIDPD, aponta como tratamento discriminatório a recusa de oferecimento de adaptação razoável às pessoas com deficiência, entendendo adaptação razoável como “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”.

Ora, a recusa da ré em deferir os requerimentos de redução de jornada aos empregados com deficiência, bem como dos empregados que possuam dependentes nas mesmas condições, configura séria violação a referida convenção, sendo, inclusive, considerada conduta discriminatória, ocasionando, portanto, dano moral àqueles que tiveram o requerimento indeferido e àqueles que deixaram de apresentar requerimento, sabendo do posicionamento da ré.

Ademais, a ré se omitiu do dever, enquanto empresa estatal, de promover ações que asseguram a dignidade das pessoas com deficiência, conforme disposição dos tratados internacionais.

No entanto, a fixação da referida indenização deve observar os parâmetros da razoabilidade e da proporcionalidade e, ainda, a capacidade econômica de quem há de suportá-la. Nesse sentido, julgo parcialmente procedente o pedido formulado pelo autor, para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, na importância de R\$500.000,00.

Acolho parcialmente o pedido e condeno a Ré ao pagamento da indenização pelo dano moral coletivo, a ser revertido ao fundo de defesa de direitos difusos (FDD), nos termos do art. 13 da Lei nº 7.347/85, do art. 1º, §2º da Lei 9.008/95.

#### 4) Correção monetária e juros

Com a superveniência da Lei nº 14.905, de 2024, os artigos 389 e 406 do Código Civil foram substancialmente alterados. Sendo assim, considerando a nova orientação legislativa, não mais subsiste a aplicação da taxa Selic como correção e juros após a entrada em vigor da referida lei. A partir dessa data, deve-se aplicar o IPCA para a correção monetária e os juros reais baseados na Selic deduzida do IPCA.

Logo, determino a aplicação do IPCA e juros legais (art. 39, caput, Lei 8.177/91) no período extrajudicial; da taxa SELIC a partir do ajuizamento até a entrada em vigor da Lei 14.905; e, após, a aplicação do IPCA para correção monetária e a Selic ajustada como juros, conforme nova redação dos artigos 389 e 406 do Código Civil.

Ressalta-se que em se tratando de reparação moral, a atualização monetária incide a partir da data de seu arbitramento, conforme súmula 439 do TST.

#### III. Conclusão.

Diante do exposto, JULGO PARCIALMENTE PROCEDENTES a ação civil pública proposta pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO em face de -----, para condenar a(s) ré(s), nos termos da fundamentação acima, a seguinte obrigação de fazer:

a) conceder horário especial ao empregado público portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, bem como, de conceder horário especial ao empregado público que tenha cônjuge, filho ou

dependente com deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, sem a redução de salários, e sem a necessidade de compensação, em ambos os casos.

A obrigação de fazer deverá ser cumprida no prazo de 30 dias, a contar da intimação, sob multa diária no valor de R\$10.000,00 por dia para cada item descumprido, limitado ao valor total de R\$300.000,00, que poderá ser majorado a critério do juízo, que deverá ser revertida ao fundo de defesa de direitos difusos (FDD), nos termos do art. 13 da Lei nº 7.347/85, do art. 1º, §2º da Lei 9.008/95.

O cumprimento se dará mediante o deferimento dos requerimentos administrativos tendo por objeto a condenação neste processo, após comprovada a necessidade de redução da carga horária por junta médica oficial.

A Empresa Pública deverá adotar prazo razoável para a análise dos requerimentos, fixados desde já pelo juízo como de 30 dias úteis.

Condeno, ainda, a ré a pagar a quantia de:

b) R\$500.000,00, a título de indenização por danos morais coletivos, que deverá ser revertida ao fundo de defesa de direitos difusos (FDD), nos termos do art. 13 da Lei nº 7.347/85, do art. 1º, §2º da Lei 9.008/95.

Declaro que esta decisão tem eficácia erga omnes, conforme decisão proferida pelo E.STF em sede de recurso extraordinário nº 1101937/SP, abrangendo todos os estabelecimentos da empresa, atuais e futuros.

Custas pela ré sobre o valor arbitrado à condenação de R\$500.000,00, no importe de R\$10.000,00.

CARATINGA/MG, 11 de abril de 2025.

GUILHERME MAGNO MARTINS DE SOUZA  
Juiz do Trabalho Substituto





Documento assinado eletronicamente por GUILHERME MAGNO MARTINS DE SOUZA, em 11/04/2025, às 15:31:20 - 3cde768  
<https://pje.trt3.jus.br/pjekz/validacao/25041114023912700000215233843?instancia=1>  
Número do processo: 0010113-74.2025.5.03.0051  
Número do documento: 25041114023912700000215233843