

## A GARANTIA DO DIREITO AO TRABALHO POR MEIO DA REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA COMO MECANISMO DE INCLUSÃO SOCIAL



**Fernanda Costa Peixoto Primo<sup>1</sup>**

O presente estudo objetiva confirmar o direito ao trabalho como uma ferramenta para efetivar a inclusão da pessoa com deficiência em sociedade, fazendo uma abordagem pela perspectiva de direitos fundamentais, como a dignidade, e sociais, como o trabalho e o lazer. A pesquisa bibliográfica traz referenciais históricos, teóricos e legislativos que exemplificam a necessidade de políticas públicas para viabilizar a real efetivação desse direito, como a redução da carga horária para o trabalhador com deficiência. Assim, o estudo traz reflexões sobre a importância dessa garantia para concretizar o direito ao trabalho e as implicações que o exercício do labor traz para a pessoa com deficiência. O estudo demonstra a importância de ferramentas como a redução da carga horária para quebrar as barreiras que dificultam ou impedem a pessoa com deficiência de ingressar no mundo do trabalho. Por fim, confirma que a quebra dessas barreiras viabiliza o acesso a outros direitos, como autonomia, independência e socialização, propiciando, de fato, a inclusão da pessoa com deficiência em sociedade.

**Palavras-chave:** Direito ao trabalho. Barreiras. Inclusão.

---

<sup>1</sup> Coordenadora do Departamento dos Direitos da Pessoa Com Deficiência do Município de Curitiba, Mestre em Psicologia na Linha Social Comunitária – UTP (2016), Especialista em Psicologia Social – CFP (2011), Pós-graduada em Psicologia do Desenvolvimento e da Aprendizagem – Uninter (2010), Coordenadora da Rede de Atendimento Integrado à Pessoa com Deficiência em Situação de Risco para Violação de Direitos de Curitiba; E-mail: fernandaprime@gmail.com; ORCID 0009-0004-4755-8850

## GUARANTEING THE RIGHT TO WORK THROUGH REDUCING THE HOURS OF PERSONS WITH DISABILITIES AS A MECHANISM FOR SOCIAL INCLUSION



**Camila Zem<sup>2</sup>**

The aim of this study is to confirm the right to work as a tool to ensure the social inclusion of people with disabilities, approaching it from the perspective of fundamental rights, such as dignity, and social rights, such as work and leisure. The bibliographical research provides historical, theoretical and legislative references that exemplify the need for public policies to enforce the right to work, such as the reduction of working hours for workers with disabilities. Thus, the study reflects on the importance of this guarantee to realize the right to work and the implications that working brings for people with disabilities. The study illustrates the importance of tools such as reduced working hours to break down the barriers that hinder or prevent people with disabilities from entering the working world. Finally, it confirms that breaking down these barriers enables access to other rights, such as autonomy, independence and socialization, effectively enabling the inclusion of people with disabilities in society.

**Keywords:** Right to work; Barriers; Inclusion.

---

<sup>2</sup>Assessora Jurídica do Departamento dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Município de Curitiba, Especialista em Estado Democrático de Direito pela Fundação Escola do Ministério Público do Paraná - FEMPAR (2017), Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela PUC PR (2011); Graduada em Direito pela Unicuritiba (2009); E-mail: mila\_zem@yahoo.com.br; ORCID 0009-0009-0814-6649.

## 1 HISTÓRICO

### 1.1 CONTEXTO HISTÓRICO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O entendimento sobre a deficiência e o lugar social ocupado pelas pessoas com deficiência se define segundo os diferentes cenários sócio-políticos. Modelos mais voltados à caridade, inaugurados a partir da Idade Média, trouxeram uma perspectiva de atendimento a pessoas com deficiência pautada na pena e na benevolência, diante de uma suposição de incapacidade. Com as novas configurações políticas e econômicas fundadas no século XVIII, o conhecimento científico se consolidou, centralizando na biologia e na medicina as bases para entender e tratar o funcionamento do corpo humano. Este modelo médico se constituía numa perspectiva institucionalizadora da deficiência, pautada na reclusão social e na experimentação. A partir deste período, as estratégias direcionadas às pessoas com deficiência passam a se voltar a tentativas de habilitação e reabilitação, como forma de uma suposta normalização de seus corpos (França, 2014).

Após a Segunda Guerra Mundial, com a entrada de pessoas com deficiência em postos de trabalho, começa-se a questionar o lugar social da deficiência, e se desloca para a esfera política sua proteção social (França, 2014). Enquanto a ideologia da normalização percebia a deficiência como desvio e focava as intervenções no âmbito individual, o modelo social passou a afirmar a deficiência como fenômeno que ocorre nas relações sociais, emancipando a deficiência do corpo e direcionando as intervenções ao meio. O modelo social da deficiência combate abertamente a ideia de normalização, uma vez que esta perspectiva biomédica legitimaria a opressão das pessoas com deficiência. Em contrapartida, o modelo social defende a celebração da diferença e compreende a deficiência como parte da diversidade humana (França, 2013).

O modelo social da deficiência contesta as estratégias de proteção que reforçam a dependência das pessoas. França (2013) cita um exemplo que ilustra tal cenário, quando o movimento de pessoas com deficiência se posicionou contrário a uma decisão do Tribunal Superior Eleitoral que tornaria facultativo o voto de pessoas com deficiência sob a justificativa da dificuldade de acesso aos locais – o que o movimento compreendeu como um desincentivo à promoção de acessibilidade, além de ato discriminatório. Esta primeira geração do modelo social compreende a deficiência como um processo de opressão e exclusão social, e seu posicionamento se centraliza em estratégias de acessibilidade e proteção ao trabalho, como formas de promoção da independência e participação social das pessoas com deficiência (França, 2013; Gomes et al., 2019). A partir dos estudos feministas da deficiência, o modelo social recebe

questionamentos quanto a seu ideal de independência. A segunda geração do modelo social compreende que, diante da diversidade de experiências da deficiência, a simples remoção de barreiras não implicaria em uma condição de autonomia plena, visto que algumas pessoas necessitarão de estratégias de suporte para sua efetiva participação social. E inclui, nos debates sobre deficiência, a interseccionalidade de marcadores sociais de gênero, raça e classe social. Apesar das divergências entre as gerações de modelo social, ambas se posicionam na defesa do rompimento de barreiras sociais (Gomes et al., 2019).

A contribuição do modelo social de deficiência se torna evidente na constituição da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, de 2006, ratificada no Brasil. A Convenção se configura como importante marco legal ao reforçar o lugar da deficiência como uma questão de direitos humanos (Gomes et al., 2019), e por trazer para a definição da deficiência o conceito de barreira social e da restrição de participação provocada por ela. A Convenção afirmou os direitos das pessoas com deficiência para além da oferta de bens e serviços, exigindo a eliminação de barreiras e garantia de um ambiente social acessível como modo de assegurar uma vida digna (Diniz, Barbosa e Santos, 2009).

Com a perspectiva do modelo social, o tema da deficiência sofreu um deslocamento do espaço doméstico para a vida pública, sendo percebida como uma desigualdade fruto da cultura da normalidade (Diniz, Barbosa e Santos, 2009). Os fatores sociais passam a ser objeto de análise nos estudos da deficiência, e, desta maneira, tornam-se objeto de intervenção para a promoção da acessibilidade e da inclusão – deslocando do sujeito, onde se centralizava o modelo médico. Além disso, tal perspectiva culmina na previsão, contida na Lei Brasileira de Inclusão - Lei nº 13.146/2015, de um instrumento único nacional de avaliação da deficiência pautado em uma abordagem biopsicossocial, com análise de fatores socioambientais na definição de quem se enquadra como esta população (Brasil, 2015).

### 1.2 BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO E SUA CONEXÃO COM OS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Segundo Maurício Godinho (Delgado, 2005), o Direito do Trabalho não surgiu de um fator isolado, mas de um conjunto de fatores, quais sejam: fator econômico, social e político.

Como fatores econômicos o autor aponta o uso da força de trabalho livre e assalariada como instrumento central do novo modelo de produção, decorrente da Revolução Industrial, que se desenvolveu, conhecido por "grande indústria", que veio para substituir a manufatura e o artesanato. Esse novo modelo de produção veio a propiciar a formação dos

grandes contingentes urbanos, onde se concentravam as massas obreiras das indústrias, sendo um fator a proporcionar o surgimento de um novo ramo do Direito para tutelá-los. É nesse contexto que surge a importante função dos direitos fundamentais, de observância tão relevante nas relações de trabalho, onde existe a hipossuficiência do trabalhador, que, por si só, precisa de maior proteção.

O empregador é a pessoa física, jurídica ou ente despersonificado titular de empresa ou estabelecimento (Delgado, 2008), que tem com o empregado uma relação em que estão presentes os requisitos da relação de emprego, quais sejam: trabalho realizado por pessoa física, com pessoalidade, não-eventualidade, subordinação e onerosidade. Além de respeitar os requisitos da relação de emprego, o empregador tem que cumprir certas obrigações, como a de pagar salário, anotar a carteira de trabalho do empregado corretamente, respeitar todas as determinações legais da Consolidação das Leis do Trabalho, da Constituição Federal e demais leis pertinentes.

Contudo, não se pode pensar que as responsabilidades do empregador terminam aí. Cabe uma análise do desempenho do Estado no cumprimento de sua função social e, segundo Zulmar (Fachin, 2009), a função de prestação social, que atribui à pessoa o direito social de obter um benefício do Estado, impõe a este o dever de agir, para satisfazê-lo diretamente, ou criar condições para tanto, estando diretamente ligada aos direitos fundamentais.

Tanto o Estado como a esfera privada, no caso o empregador, têm esse dever garantir o cumprimento de direitos fundamentais, que são preceitos jurídicos necessários para que o ser humano possa se realizar de forma plena, em um ambiente livre, digno e igual para todos (Bittencourt, 2008). Desta forma, mais uma vez, os trabalhadores têm suas relações de trabalho reequilibradas por meio dos direitos fundamentais, que limitam o poder do empregador, freiam a flexibilização das relações trabalhistas e garantem proteção extraordinária quando necessária.

A função essencial do direito do trabalho é a regulação da relação de trabalho, o que, por força da desigualdade social e econômica entre os dois sujeitos, só pode tornar-se jurídica e politicamente aceitável mediante a afirmação de uma função corretiva do contrato individual para instituir um equilíbrio que o critério da abstrata igualdade formal dos contratantes não permite realizar. Esta nova formulação conduz à ideia de que o ordenamento jurídico estimula o pleno desenvolvimento da pessoa do trabalhador, mediante o reconhecimento de seus direitos fundamentais (Romita, 2007).

Diante disso, resta evidente a necessidade e importância dos direitos fundamentais à relação de trabalho, pois eles evitam danos ao trabalhador e à

coletividade em geral, já que a observância deles ajuda manter o equilíbrio das relações, não só empregatícias, mas também as econômicas, políticas e sociais.

## 2 BARRERAS ENCONTRADAS PELAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A pessoa com deficiência necessita dessa proteção jurídica porque costuma encontrar obstáculos que impedem ou dificultam a sua participação em sociedade e o seu acesso a direitos. Tais obstáculos são chamados de barreiras, que, com o passar dos séculos de luta pela inclusão, passaram a ser consideradas como uma questão a ser resolvida na sociedade. Ou seja, hoje considera-se que a dificuldade não está na pessoa, mas sim no ambiente.

Assim, acredita-se que a deficiência é a vivência de desigualdade de condições que tem por consequência a interação entre as lesões ou alterações nas estruturas e funções corporais, e as barreiras sociais existentes. As barreiras, conforme a Lei Brasileira de Inclusão - Lei nº 13.146/2015 (BRASIL, 2015), também denominada de Estatuto da Pessoa com Deficiência, são

“qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros”

Ainda, essa lei estipula que existem seis tipos de barreiras que podem interferir na vida das pessoas com deficiência: as barreiras urbanísticas (existentes em vias e espaços de uso coletivo), as arquitetônicas (encontradas em edifícios), aquelas presentes nos meios de transportes, as de comunicação e informação, as atitudinais (relacionadas a atitudes e comportamentos) e as barreiras ligadas à tecnologia.

Assim, a desigualdade não é característica inerente às pessoas com comprometimento físico, intelectual ou sensorial, ela é uma barreira social que impede ou dificulta a participação delas em sociedade. Sendo, assim, necessária a remoção dessas barreiras para que elas possam desempenhar participação ativa em sociedade e em igualdade de condições com as demais pessoas.

No que tange à legislação pátria relacionada à acessibilidade e barreiras, é possível citar a Lei nº

10.098/2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para promoção de acessibilidade de pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida. Outra normativa fundamental é a ABNT NBR 9050:2020, a qual dispõe sobre acessibilidade a edificações, mobiliários, espaços e equipamentos urbanos. É ela quem vai direcionar as regras técnicas para construção de calçadas acessíveis, por exemplo.

No que se refere ao rompimento de barreiras no transporte, é possível citar a Lei nº 14.626/2023, a qual determina a reserva de assentos em veículos de empresas públicas de transporte e de concessionárias de transporte coletivo para pessoas com transtorno do espectro autista ou com mobilidade reduzida.

Já quanto à acessibilidade comunicacional existe, por exemplo, a obrigatoriedade de cardápio em braille em hotéis, restaurantes e similares, determinada pela Lei Estadual nº 15.432/2007 (PARANÁ, 2007) e pela Lei Municipal nº 11.463/2005 (CURITIBA, 2005), bem como a Lei nº 10.436/2002 (BRASIL, 2002) versa sobre o direito à acessibilidade comunicacional da pessoa surda.

Com relação à quebra de barreiras atitudinais, a Lei 13.146/2015 (BRASIL, 2015) tipificou o crime de capacitismo como "praticar, induzir ou incitar a discriminação de pessoa em razão de sua deficiência". Isso foi de fundamental importância para reduzir as atitudes preconceituosas e coibir a prática de delito.

Por fim, quanto a barreiras tecnológicas, o Decreto Federal nº 6.949/2009 (BRASIL, 2009), que promulgou a Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência, estabelece que é obrigação dos Estados Partes adotarem medidas que promovam o acesso de pessoas com deficiência a novos sistemas e tecnologias da informação, como a internet, avançando na promoção da inclusão digital. Desta feita, são diversos dispositivos normativos que buscam a quebra das eventuais barreiras existentes no meio que impedem a participação e diminuem a qualidade de vida da pessoa com deficiência.

## **2 POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO NO MUNDO DO TRABALHO**

A necessidade de quebrar as barreiras que impedem ou dificultam o acesso de pessoas com deficiência ao trabalho também é latente. Ela fez e faz com que os três Poderes trabalhem, cada um na sua área de competência, políticas públicas que viabilizem o ingresso no mercado de trabalho.

O Poder Executivo trouxe políticas como o auxílio inclusão, que surge como medida que busca incentivar aos beneficiários do Benefício de Prestação Continuada, conhecido por BPC, a ingressarem no mundo do trabalho. O BPC é um auxílio no valor de um salário mínimo nacional pago a pessoas com deficiência ou idosos que tenham renda familiar de até ¼ de salário mínimo per capita. Segundo dados veiculados pela

Empresa Brasil de Comunicação, esse benefício é pago para mais de 6 milhões de pessoas.

Em geral ele é a única fonte de renda de muitas famílias, sendo comum que elas não queiram correr o risco da pessoa com deficiência, a titular do benefício, arrumar um emprego e deixar de receber o valor, podendo não se adaptar ou ser demitida e deixar a família sem renda. Além disso, o BPC sofre críticas por se tratar de uma política assistencialista, sendo um mecanismo de transferência de renda sem um objetivo de transformação social (Vieira, 2022).

Assim, foi publicada a Lei nº 14.176/2021 (BRASIL, 2021), que regulamentou o art. 94 da Lei nº 13.146/2015 (BRASIL, 2015), dispondo sobre o auxílio inclusão. Este benefício consiste no pagamento de 50% do BPC para pessoas com deficiência grave ou moderada que o recebiam, ou que o receberam nos últimos 5 anos, e passaram a exercer atividade com remuneração limitada a 2 salários-mínimos e se enquadram como segurados obrigatórios do Regime Geral de Previdência Social ou como filiados a regime próprio de previdência social de um ente da Federação. Isso trouxe segurança para essa população que convivia com o receio de ingressar no mercado de trabalho e, por conta disso, perder o BPC. O auxílio inclusão foi um incentivo para essa inserção sem a perda da ajuda governamental (Vieira, 2022).

Quanto à atuação do Poder Judiciário na inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho é possível citar as iniciativas de informação e capacitação pelo país. Não obstante, há julgados publicados no sentido de acolher, respeitar e garantir o direito ao trabalho a toda e qualquer pessoa, com fulcro em princípios constitucionais e uso de analogias, preservando direitos fundamentais. Dentre as iniciativas, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região promoveu, em agosto de 2024, o Seminário Ativismos para a Luta Anticapacitista no Trabalho, organizado pelo Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão desta instituição. O evento contou com debates sobre temas como capacitismo, políticas públicas para pessoas com deficiência e aplicação do Protocolo de Atuação e Julgamento com perspectiva antidiscriminatória.

Nesse sentido, o Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, por meio de uma Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, foi constituído um grupo de trabalho com o objetivo de definir um plano educacional para sensibilização acerca da convivência e das relações de trabalho com os servidores com deficiência e sobre o atendimento de pessoas com deficiência. Ainda, recentemente, em 20 de setembro de 2024, o TJPR realizou uma palestra na temática da inclusão e acessibilidade no Judiciário, em comemoração ao Dia Nacional da Pessoa com Deficiência, aberta aos servidores e à comunidade.

Com relação aos julgados, o Judiciário vem sendo peça fundamental na aplicação da legislação

afeta às políticas públicas de inclusão, como é possível perceber no precedente a seguir:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA . INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. DESCUMPRIMENTO DA COTA DESTINADA A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. QUANTUM ARBITRADO EM R\$ 15.000,00 (QUINZE MIL REAIS). MAJORAÇÃO DEVIDA . Em face da aparente violação do artigo 5º, inciso V, da CF/88, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. RECURSO DE REVISTA . INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. DESCUMPRIMENTO DA COTA DESTINADA A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. QUANTUM ARBITRADO EM R\$ 15.000,00 (QUINZE MIL REAIS). MAJORAÇÃO DEVIDA. VALOR FIXADO EM R\$ 100.000,00 (CEM MIL REAIS)." (RR-958-63.2020.5.10.0007, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 20/09/2024)."

No que se refere ao Poder Legislativo, a Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - promulgada pelo Decreto nº 6.949/2009 (BRASIL, 2009) - trouxe direitos específicos a esse público, pela qual os Estados Partes se comprometem a "promover o reconhecimento das habilidades, dos méritos e das capacidades das pessoas com deficiência e de sua contribuição ao local de trabalho e ao mercado laboral". Ademais, determina o cumprimento de medidas que assegurem à pessoa com deficiência, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, o acesso ao local de trabalho, identificando e eliminando obstáculos e barreiras à acessibilidade.

Não obstante, o Decreto possui um artigo dedicado à temática do trabalho e emprego, sendo reconhecido o direito ao trabalho em um ambiente aberto, inclusivo e acessível, o que oportunizará à

pessoa com deficiência o direito ao trabalho em igualdade de condições com o restante da população.

A Convenção foi forte influência para a elaboração da Lei Brasileira de Inclusão - Lei nº 13.146/2015 (BRASIL, 2015), que determina como dever do Estado, da sociedade e da família assegurar o direito ao trabalho da pessoa com deficiência, bem como responsabiliza o empregador por propiciar um ambiente de trabalho acessível e inclusivo, com igualdade de oportunidades e de remuneração, vedando condutas discriminatórias.

Por fim, está expresso como finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego a promoção e garantia de condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no mundo do trabalho.

#### **4 REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA DE TRABALHO**

##### **4.1 REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA PARA SERVIDOR PÚBLICO**

Nesse sentido de promoção do ingresso e garantia de condições para a permanência no trabalho versa também a Lei nº 8.112/90 (BRASIL, 1990), que rege os servidores públicos da União, das autarquias e das empresas públicas federais. Já no seu início, no art. 5º, §2º, é assegurado à pessoa com deficiência o direito de se inscrever em concurso público e determina-se a reserva de até 20% das vagas oferecidas para esse público.

Mais adiante, reza o art. 98, § 2º:

§ 2o Também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)  
§ 3o As disposições constantes do § 2o são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência. (Redação dada pela Lei nº 13.370, de 2016)

Esse dispositivo foi essencial para permitir o acesso ao trabalho para a pessoa com deficiência que possui um maior comprometimento de suas funções executivas, pois permite que a pessoa possa trabalhar sem deixar de continuar as terapias que permitem a manutenção de sua autonomia e da sua qualidade de

vida, que demandam tempo de atendimento e de deslocamento.

Além disso, é comum que a pessoa não consiga se deslocar sozinha, necessitando do auxílio de um familiar. Esse acompanhante também pode acabar sendo privado do seu direito ao trabalho, pois vai usar boa parte do seu horário comercial diário nas terapias e trajetos, deixando de cumprir suas obrigações de jornada diária de labor – o que poderia, ainda, gerar demissão. Assim, antes dessa política inclusiva, era comum que a pessoa com deficiência e o seu familiar deixassem de buscar trabalho diante da incompatibilidade dos horários de labor com os horários dos atendimentos terapêuticos.

E foi por meio desse dispositivo que servidores públicos federais passaram a ter essa proteção extraordinária tão necessária, fundada na função social do trabalho e no princípio da isonomia, cujo objeto compõe a máxima do filósofo grego Aristóteles de tratar os iguais com igualdade e desigualmente os desiguais, na medida em que se desigualem.

A partir da lei federal, surgiram leis estaduais e municipais nesse mesmo sentido, como a Lei Municipal nº 14.430/2014 (CURITIBA, 2014), que assegura aos servidores público municipais que sejam genitores, curadores ou responsáveis legais, por pessoa com deficiência, o direito de serem dispensados do cumprimento de parte de sua jornada de trabalho – até 50% – sem prejuízo do seu vencimento. Aqui, o dispositivo protege o labor de familiares ou responsáveis legais de pessoas com deficiências, para que eles possam manter os cuidados necessários de saúde e qualidade de vida daqueles que deles dependem.

Ainda, na esfera municipal, é possível mencionar iniciativas como a da Câmara Municipal de Curitiba, que estabeleceu a Resolução nº7/2022 (CURITIBA, 2022), que regulamentou o art. 46 da Lei Municipal nº15.591/2020 (CURITIBA, 2020), que passou a dispor:

“Aos servidores com deficiência, quando comprovada a necessidade por perícia médica oficial, é assegurada a redução de até 50% (cinquenta por cento) da jornada de trabalho semanal, na forma estabelecida em escala, sem prejuízo da remuneração e independentemente de compensação de horário”.

Assim, os servidores com deficiência da Câmara Municipal de Curitiba, passaram a ter seu direito ao trabalho protegido e garantido por uma política

pública de inclusão. O servidor pode cuidar da sua saúde, comprovando a necessidade na perícia médica oficial, sem ter prejuízos em seu quadro clínico por conta da jornada de labor.

No entanto, para aqueles entes federados que não legislaram sobre redução da carga horária, bem como devido ao grande número de questionamentos que chegaram aos tribunais, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário – RE 1237867 com repercussão geral reconhecida pelo Plenário Virtual no Tema 1097, fixou a Tese: “Aos servidores públicos estaduais e municipais é aplicado, para todos os efeitos, o art. 98, §2º e §3º, da Lei 8.112/90”.

Desta maneira, todos os servidores públicos, sejam eles federais, estaduais ou municipais, que sejam pessoas com deficiência vão gozar dessa política pública de proteção ao trabalho como ferramenta de inclusão social.

#### 4.2 REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA PARA O EMPREGADO CELETISTA

Quanto aos empregados sob regime da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452/1973 (BRASIL, 1943), não há nenhum dispositivo explícito trazendo essa proteção. Na CLT, não existe nenhuma norma específica que trate dessa redução da jornada de trabalho, salvo no caso de acordo individual ou de convenção coletiva. Não obstante, a CLT traz outros mecanismos de incentivo ao trabalho da pessoa com deficiência, como o art. 75 F (introduzido pela Lei nº14.442/2022), o qual versa sobre a prioridade para teletrabalho desses empregados.

Entretanto, devido à proteção concedida ao servidor público com deficiência, começaram a chegar demandas no Judiciário questionando a necessidade de equiparação desse direito ao empregado com deficiência ou cujo dependente possui essa condição.

O Tribunal Superior do Trabalho já decidiu:

“EMPRESA PÚBLICA FEDERAL (EBSERH). EMPREGADA PÚBLICA. REDUÇÃO DE JORNADA SEM PERDA SALARIAL PARA ACOMPANHAMENTO DOS TRATAMENTOS DA FILHA, PESSOA COM DEFICIÊNCIA DIAGNOSTICADA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA GRAVE, COM RETARDO MENTAL E EPILEPSIA. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 98, § 3º, DA LEI Nº 8.112/90. COLMATAÇÃO DE LACUNA NO ÂMBITO DA

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. POSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. 1. No caso, a prova produzida demonstrou que a filha da autora 'foi diagnosticada com Transtorno do Espectro Autista Grave (TEA) com retardo mental e epilepsia, sendo acompanhada por psiquiatra, fonoaudiólogos, terapeuta ocupacional e fisioterapeutas'. 2. Em 2009, ante a promulgação do Decreto nº 6.949, o Brasil se tornou signatário da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, cuja alínea "x" do preâmbulo aponta 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", disposição que passou a integrar o ordenamento jurídico com 'status' constitucional por força do que prevê o art. 5º, § 3º, da Constituição Federal. 3. Posteriormente, a Lei nº 13.370/2016 alterou a redação do § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112/90, que passou a prever que a concessão de horário especial ao servidor portador de deficiência estende-se ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência. 4. Em tal contexto, em se tratando de direito fundamental expressamente assegurado pela Constituição Federal, não seria admissível que o

Estado adotasse procedimento diverso em relação a servidores e empregados públicos, haja vista que situação jurídica base é idêntica e que o estatuto jurídico aplicável ao trabalhador não pode ser usado como justificativa razoável em ordem a afastar a obrigação estatal de concretizar norma que realiza direito fundamental, devendo ser confirmada a decisão que assegurou à autora a redução de jornada (de 40 para 28 horas semanais) sem impacto na remuneração. 5. Precedentes desta Corte Superior. Agravo de instrumento a que se nega provimento" (AIRR - 625-47.2019.5.07.0002, 1ª Turma, Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 11.03.2022).

"RECURSO DE REVISTA. AUTORA MÃE DE CRIANÇA COM SÍNDROME DE DOWN E BEXIGA NEUROGÊNICA. PRETENSÃO DE REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO, SEM DIMINUIÇÃO PROPORCIONAL DA REMUNERAÇÃO. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA IGUALDADE MATERIAL E DA ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL. APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. EXTENSÃO DO DIREITO AO CUIDADOR. PONDERAÇÃO DOS INTERESSES EM CONFLITO. THE COST OF CARING."(RR-10409-87.2018.5.15.0090, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 07/06/2021). "(...) II - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. JORNADA DE TRABALHO. REDUÇÃO PARA CUIDADO DE FILHO PORTADOR DE



DEFICIÊNCIA (AUTISMO). EMPREGADO PÚBLICO. ANALOGIA. ART. 98, § 3º, DA LEI 8.112/90." (RR-1372-68.2019.5.22.0005, 8ª Turma, Redatora Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, DEJT 22/04/2022).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - DESCABIMENTO. FUNDAÇÃO CASA. MUDANÇA DE TURNO. TRABALHADORA COM FILHO AUTISTA. POSSIBILIDADE. " (AIRR-1000356-20.2013.5.02.0461, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 30/04/2015).

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICCIONAL. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. JORNADA DE TRABALHO. REDUÇÃO DA JORNADA PARA CUIDADO DE FILHO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA (ESPECTRO AUTISTA). EMPREGADA PÚBLICA. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 98, §§ 2º e 3º, DA LEI 8.112/90. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. " (Ag-AIRR-1782-78.2017.5.07.0017, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 28/06/2024).

É inegável as benfeitorias trazidas pela redução da carga horária na jornada de trabalho do empregado, seja ele público ou privado, com deficiência ou cujo dependente possui alguma deficiência que enseje cuidados diários comprovados por junta médica.

A vida das pessoas com deficiência e de suas famílias que protagonizam os julgados acima experimentou um aumento de qualidade expressivo. Os dependentes tiveram seus direitos à família e à saúde respeitados e valorizados, bem como os trabalhadores tiveram assegurados o direito ao trabalho, sem deixar de

usufruir do direito à família e de cumprir seu dever de cuidados aos menores e idosos dependentes.

Assim, o Judiciário vem demonstrando atenção às necessidades da população e cumprimento aos princípios fundamentais na aplicação da legislação, como o da função social do trabalho, permitindo decisões mais justas e eficazes. Tendo essa oportunidade de continuar seus tratamentos para manutenção da saúde, autonomia e mobilidade, a pessoa pode usufruir do seu direito constitucional ao trabalho com segurança e passar a fazer parte da sociedade de fato.

Contudo, nota-se que as jurisprudências encontradas tratam de redução da carga horária para o empregado cujo dependente é pessoa com deficiência. Isso demonstra a necessidade de manutenção e ampliação das políticas públicas de inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho, pois, não desmerecendo o acolhimento às famílias dessas pessoas e a oportunização do trabalho a elas, é momento de incentivar o protagonismo da pessoa com deficiência.

Em que pese que a Lei nº 8.112/90 (BRASIL, 1990) preveja essa proteção aos servidores com deficiência e aos servidores cujos dependentes possuem essa característica, só há julgados pedindo a equiparação desse direito aos empregados sob regime da CLT cujos dependentes possuem deficiência, não para empregados com deficiência que querem conciliar o labor com suas terapias.

Desta forma, fica evidente que as pessoas com deficiência ainda estão com dificuldades de acessar o mercado de trabalho para, então, pedirem pela equiparação ao direito concedido ao servidor público de usufruir de redução de carga horária para a manutenção de seus acompanhamentos médicos e terapêuticos. Ainda, é possível que a informação não tenha chegado ao público-alvo por falta de acessibilidade comunicacional, por exemplo, comprovando, mais uma vez, a carência e a relevância dessas políticas públicas de incentivo à pessoa com deficiência de fazer parte da sociedade produtiva do país.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na medida em que o modelo social incluiu, no entendimento da deficiência, a referências às barreiras sociais existentes, se tornou evidenciada a importância de estratégias de acessibilidade, para inclusão social e exercício pleno da cidadania das pessoas com deficiência. Tal perspectiva consolidou, na ordem jurídica internacional, a acessibilidade positivada como um princípio e um direito humano (Lopes, 2009).

No Brasil, a ratificação da Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência estabeleceu o princípio informador da acessibilidade como parâmetro de validade para as normas nacionais (Lopes, 2009). Embora não se encontre elencada como

direito fundamental, a acessibilidade pode ser compreendida de tal forma, uma vez que se relaciona diretamente com os direitos sociais assegurados na Constituição Federal Brasileira, em seu Artigo 6º, e uma vez que sua ausência fere a condição de dignidade da pessoa humana (Pimentel, 2017). Inclui-se aqui o direito ao trabalho.

A Lei Brasileira de Inclusão afirma, em seu Artigo 34, o direito da pessoa com deficiência ao trabalho em ambiente acessível e inclusivo, traçando a obrigatoriedade de sua garantia às pessoas jurídicas de qualquer natureza (BRASIL, 2015). Desta maneira, para garantia de trabalho digno para as pessoas com deficiência, as barreiras precisam ser identificadas e superadas. Silva, Leitão e Dias (2016) apontam que, ainda que o Brasil possua avanços em estratégias de ação afirmativa para garantia legal de acesso da pessoa com deficiência ao mundo do trabalho – como a previsão de cotas em empresas privadas e a reserva de vaga em concursos públicos – a verdadeira inclusão implica no combate às dificuldades de acesso à igualdade de oportunidades. Os autores ressaltam que:

“O processo de inclusão social é lento. Em termos quantitativos, os números obtidos comprovam que ainda há uma clara desproporção entre pessoas ocupadas e desocupadas, em relação à existência ou não de deficiência. Além disso, mesmo dentro do grupo de pessoas ocupadas, há uma clara tendência para que as com deficiência sejam admitidas em relações de trabalho com traços de precariedade” (Silva, Leitão e Dias, 2016, p. 35).

A inclusão das pessoas com deficiência no contexto do trabalho é primordial no processo de transformação social e traz reflexos no convívio social e no resgate da cidadania (Hammes e Nuernberg, 2015). Pereira-Silva, Furtado e Andrade (2018) indicam que a inclusão no mundo do trabalho é ponto importante para o desenvolvimento de adultos com deficiência intelectual, favorecendo não apenas melhorias financeiras, mas também na perspectiva de amadurecimento pessoal, reconhecimento social e desenvolvimento da autonomia. Ele se dá para as demais categorias de deficiência. O trabalho propicia interação e participação social, que vão contribuir para a inclusão e para o sentimento de pertencimento àquela comunidade e à sociedade como um todo. Em pesquisa realizada por Lima et al. (2013), pessoas com diferentes categorias de deficiência afirmaram o sentido do trabalho como espaço de socialização, independência financeira e pessoal, e fonte de recompensas simbólicas, tais como sentimento de utilidade, reconhecimento social e pertença.

As experiências no trabalho constituem a subjetividade da pessoa trabalhadora, refletindo em sua expressão no meio social (Lima et al., 2013). Desta maneira, a construção de estratégias de acessibilidade e inclusão no mundo do trabalho, com atenção às

necessidades específicas das pessoas com deficiência, possui impacto social mais amplo. A estratégia de redução de carga horária para pessoas com deficiência se configura como medida de acessibilidade promotora do direito ao trabalho, seguindo a perspectiva inclusiva e emancipadora do modelo social da deficiência.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 9050: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Rio de Janeiro. 2020.

BITTENCOURT, Marcus Vinícius Cor. Curso de Direito Constitucional. 2ª. ed. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2008, p. 61.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452/1973. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1943.

BRASIL. Decreto Federal nº 6.949/2009. Promulga a Convenção Internacional sobre Direitos da Pessoa com Deficiência. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2009.

BRASIL. Lei Federal nº 8.112/1990. Dispõe sobre o regime jurídicos dos servidores públicos civis da União, das autarquias, e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1990 e republicado em 1988.

BRASIL. Lei Federal nº 10.098/2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2000.

BRASIL. Lei Federal nº 13.146/2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2015.

BRASIL. Lei Federal nº 14.626/2023. Altera a Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, e a Lei nº 10.205, de 21 de março de 2001, para prever atendimento prioritário a pessoas com transtorno do espectro autista ou com mobilidade reduzida e a doadores de sangue e reserva de assento em veículos de empresas públicas de transporte e de concessionárias de transporte coletivo nos dois primeiros casos. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2023.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de, Suzano, Janayna de Cássia Coelho e Nepomuceno, Maristela Ferro. Acompanhamento dos primeiros anos de trabalho de pessoas com deficiência em uma instituição pública. Revista Interinstitucional de Psicologia, 4 (2), jul-dez, pp. 310-317, 2011. Disponível em:

[https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1983-82202011000200012](https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202011000200012).

CURITIBA (PR). LEI N° 14.430/2014. Dispõe sobre a dispensa de servidor público municipal de parte da jornada de trabalho para o acompanhamento de pessoa com deficiência. Curitiba, PR: Diário Oficial do Município, 2014.

CURITIBA (PR). Lei Municipal nº 15.591/2020. Estabelece o regime jurídico dos servidores da Câmara Municipal de Curitiba. Curitiba, PR: Diário Oficial do Município, 2020.

CURITIBA (PR). Lei Municipal nº 11.463/2005. Dispõe sobre a viabilização de cardápios impressos em braile nos estabelecimentos que especifica. Curitiba, PR: Diário Oficial do Município, 2005.

CURITIBA (PR). Resolução nº 7/2022. Regulamenta o art. 46 da Lei Municipal nº 15.591/2020, estabelecendo critérios para a concessão de redução de jornada aos servidores com deficiência. Curitiba, PR: Diário Oficial do Município, 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 4ª. ed. São Paulo: LTR, 2005, p. 87-89.

DINIZ, Debora, BARBOSA, Livia e SANTOS, Wederson Rufino dos. Deficiência, direitos humanos e justiça. Sur. Revista Internacional de Direitos Humanos [online]. 2009, v. 6, n. 11, pp. 64-77. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1806-64452009000200004>.

AGÊNCIA GOV. Governo atualiza as regras para garantir pagamento do BPC para quem mais precisa. Empresa Brasil de Comunicação. 2024. Disponível em: <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202407/portarias-do-mds-inss-e-ministerio-da-previdencia-social-atualizam-regras-operacionais-do-bpc>.

FACHIN, Zulmar. Funções dos Direitos Fundamentais. Caderno Jurídico da OAB-PR. Paraná, nº6, setembro, 2009, p. 07.

FRANÇA, Tiago Henrique. Modelo Social da Deficiência: uma ferramenta sociológica para a emancipação social. Lutas Sociais, [S. L.], v. 17, n. 31, p. 59-73, 2013. DOI: 10.23925/ls.v17i31.25723. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/view/25723>.

FRANÇA, Tiago Henrique. A normalidade: uma breve introdução à história social da deficiência. Revista Brasileira de História & Ciências Sociais, [S. L.], v. 6, n. 11, 2014. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/rbhcs/article/view/10550>.

GOMES, Ruthie Bonan et al. Novos diálogos dos estudos feministas da deficiência. Revista Estudos Feministas [online]. v. 27, n. 1, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2019v27n148155>.

HAMMES, Isabel Cristina e NUERNBERG, Adriano Henrique. A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Contexto do Trabalho em Florianópolis: Relato de Experiência no Sistema Nacional de Emprego. Psicologia: Ciência e Profissão [online]. 2015, v. 35, n. 3, pp. 768-780. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-3703000212012>

Lima, Michelle Pinto de et al. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. RAM. Revista de Administração Mackenzie [online]. 2013, v. 14, n. 2, pp. 42-68. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1678-69712013000200003>.

LOPES, Laís Vanessa Carvalho de Figueirêdo. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, seu Protocolo Facultativo e a Acessibilidade. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, p. 229, 2009.

PARANÁ. Lei Estadual nº 15.432/2007. Dispões sobre a obrigatoriedade do cardápio em linguagem braile em hotéis, restaurantes e similares. Curitiba, PR: Diário Oficial do Estado, 2007.

PEREIRA-SILVA, Nara Liana, FURTADO, Adelaine Vianna e ANDRADE, Jaqueline Ferreira Condé de Melo. A Inclusão no Trabalho sob a Perspectiva das Pessoas com Deficiência Intelectual. Trends in Psychology [online]. v. 26, n. 2, pp. 1003-1016, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.9788/TP2018.2-17Pt>.

PIMENTEL, Susana Couto; PIMENTEL, Mariana Couto. Acessibilidade para inclusão da pessoa com deficiência: sobre o que estamos falando?. Revista da FAEEBA: Educação e Contemporaneidade, Salvador, v. 26, n. 50, p. 91-103, dez. 2017. Disponível em [http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&id=S0104-70432017000300091&lng=pt&nrm=iso](http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&id=S0104-70432017000300091&lng=pt&nrm=iso).

ROMITA, Aryon Sayão. Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho, 2ª edição. São Paulo. LTR, 2005.

SILVA, José Afonso da. A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia. Revista de Direito Administrativo, Rio de Janeiro, nº. 212, abril/junho, 1998, p. 90-91.

SILVA, Alexandre Antonio Bruno da; LEITÃO, André Studart; DIAS, Eduardo Rocha. O caminho da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: onde estamos?. Revista Opinião Jurídica, Fortaleza, v. 14, n. 18, p. 13-43, 2016. Disponível em:

<https://periodicos.unichristus.edu.br/opiniaojuridica/article/view/653>.

VIEIRA, Fabrício Barcelos. O auxílio inclusão como instrumento de reinserção na sociedade. Migalhas, 27 de janeiro de 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/358820/o-auxilio-inclusao-como-instrumento-de-reinsercao-na-sociedade>.