



A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO PARA AGENTES PÚBLICOS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Alexandre dos Santos Priess¹

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por objetivo identificar o alcance do art. 98, §2º e §3º, da Lei 8.112/90 que trata do direito dos Servidores Públicos Federais, pessoas com deficiência, a reduzirem sua jornada de trabalho, sem desconto remuneratório ou compensação de horários, bem como quando cônjuges, pais ou responsáveis por Pessoa com Deficiência.

O problema estabelecido se traduz em saber se este direito alcança todos os Agentes Públicos da Administração Pública brasileira, vale dizer: Servidores Públicos com vínculo estatutário ou celetista e se também abrange aqueles ligados a outras esferas de Estado, conforme decisões do Poder Judiciário.

Fixou-se como limite a pesquisa jurisprudencial o Supremo Tribunal Federal, o Tribunal Superior do Trabalho, o Tribunal Regional Federal da 4ª Região, o Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina e o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. A hipótese inicial é que o Direito em debate contempla Agentes Públicos com vínculo estatutário ou celetista de quaisquer das esferas do Estado brasileiro.

O tema proposto, assim, é aprofundar nos Direitos dos Agentes Públicos que sejam pessoas com deficiência ou que sejam cônjuges, pais ou responsáveis por pessoa com deficiência.

É essencial entender o alcance do Direito em debate, afinal, está-se a investigar a concretização de Direitos Fundamentais de alta relevância sob

¹ Doutorando no Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica da Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI). Mestre em Ciência Jurídica pelo Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica da Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI). Professor no Curso de Direito da Univali, Campus Itajaí. E-mail- alexandrepriess@univali.br.



diversos aspectos, quais sejam: o Direito de Agentes Públicos Pessoas com Deficiência ou cônjuges, pais ou responsáveis por Pessoa com Deficiência, assim como os interesses da Administração Pública brasileira na execução de seus deveres Constitucionais. Justificada, portanto, a relevância da pesquisa, uma vez que a concretização de Direitos Fundamentais das Pessoas com Deficiência ainda exige maior conscientização e aplicação por parte dos diversos órgãos públicos, assim como também deve ponderar a realidade da Administração Pública brasileira e seus diversos interesses na boa Gestão Pública.

No tocante à metodologia, na fase investigatória² se utilizou do método indutivo³ e no momento de tratamento dos dados o método cartesiano⁴, assim o relatório dos resultados fundamentou-se na lógica indutiva.

1. DIREITOS DOS AGENTES PÚBLICOS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA⁵

A Declaração Universal dos Direitos Humanos⁶, avanço no reconhecimento da dignidade humana⁷, estabeleceu no seu art. 1º a Igualdade

² “[...] momento no qual o Pesquisador busca e recolhe os dados, sob a moldura do Referente estabelecido [...]”. PASOLD, Cesar Luiz. **Metodologia da pesquisa jurídica**: teoria e prática. 11 ed. Florianópolis: Conceito Editorial; Millennium Editora, 2008. p. 83.

³ “[...] pesquisar e identificar as partes de um fenômeno e colecioná-las de modo a ter uma percepção ou conclusão geral [...]”. PASOLD, Cesar Luiz. **Metodologia da pesquisa jurídica**: teoria e prática. p. 86.

⁴ Sobre as quatro regras do Método Cartesiano (evidência, dividir, ordenar e avaliar) veja LEITE, Eduardo de Oliveira. **A monografia jurídica**. 5 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001. p. 22-26.

⁵ Adota-se neste artigo o conceito de pessoa com deficiência aquele do art. 2º da Lei 13.146/15, a saber: “Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”.

⁶ Doravante a Declaração Universal dos Direitos Humanos será nominada DUDH.

⁷ MARTINI, André; KAZMIERCZAK, Luiz Fernando; RICCI DANTAS, Lucas Emanuel. **Da Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência ao Tema 1.097 do STF**: o direito à redução de carga horária ao servidor público com filho ou dependente com deficiência. **Prisma Jurídico**, [S. l.], v. 22, n. 2, p. 309–326, 2023. DOI: 10.5585/2023.22370. Disponível em: <https://ununove.emnuvens.com.br/prisma/article/view/22370>. Acesso em: 29 jan. 2025.



entre seres humanos e sua Liberdade, assim como o seu art. 23 define que cada um deles têm Direito “ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”. Isto após a 2ª Guerra Mundial e em um momento em que “críticas sociopolíticas mais contundentes foram direcionadas ao modelo de isolamento e segregação das pessoas com deficiência”⁸.

A Lei n. 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência ou Lei Brasileira de Inclusão⁹) possui *status*¹⁰ de Emenda à Constituição, conforme o art. 5º, §3º da CRFB/88 e o art. 1º, parágrafo único, da própria Lei n. 13.146/15¹¹. O Congresso Nacional brasileiro ratificou¹² por intermédio do Decreto Legislativo n. 186/08 a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo¹³, no plano externo, e, promulgou-a, internamente, pelo Decreto n. 6.949/09. Desta forma, os Direitos previstos na LBI - Direitos Fundamentais que são - ante a sistemática de internalização no Direito brasileiro possuem “...caráter vinculante, conferindo direitos e estabelecendo obrigações,

⁸ NONATO, Domingos do Nascimento; RAIOL, Raimundo Wilson Gama. Perspectivas da dignidade humana à luz da Convenção da ONU sobre direitos das pessoas com deficiência. **Revista de Direito Brasileira**, Florianópolis, Brasil, v. 10, n. 5, p. 79–106, 2015. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2358-1352/2015.v10i5.2810. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/2810>. Acesso em: 30 jan. 2025.

⁹ Doravante a Lei n. 13.146/2015, conhecida por Estatuto da Pessoa com Deficiência ou Lei Brasileira de Inclusão, será nominada LBI.

¹⁰ PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. **Direito Internacional público e privado**: incluindo noções de direitos humanos e de direito comunitário. 13. ed. Salvador: JusPodivm, 2021, p. 136.

¹¹ BELLE, Helena Beatriz de Moura; COSTA, Helen Samara da Silva. Deficiência: A luta de séculos pela inclusão social e cidadania. **Revista de Direito Brasileira**, Florianópolis, Brasil, v. 21, n. 8, p. 108–125, 2019. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2358-1352/2018.v21i8.4159. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/4159>. Acesso em: 30 jan. 2025.

¹² DINIZ, Debora; BARBOSA, Livia; SANTOS, Wederson Rufino dos. Deficiência, direitos humanos e justiça. **Sur, Revista internacional de direitos humanos**. Dez 2009 DOI: <https://doi.org/10.1590/S1806-64452009000200004> Disponível em <<https://www.scielo.br/j/sur/a/fPMZfn9hbJYM7SzN9bwzysb/?lang=pt>> Acesso em: 30 set 2025.

¹³ Doravante a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo será nominada CDPD.



podendo ser invocado pelo Estado e por particulares para fundamentar pretensões junto aos órgãos jurisdicionais”.¹⁴

Advertem Cervi, Martins e Piaia: “A importância da referida Convenção se deve também ao fato de que constitui ferramenta para a interpretação das demais convenções e tratados internacionais, mesmo para os países que não a tenham ratificado”¹⁵.

O art. 19 da CDPD estabelece o Direito das Pessoas com Deficiência viverem livremente em comunidade segundo sua escolha. Por sua vez, o art. 27 da citada Convenção garante à Pessoa com Deficiência o Direito de, em igualdade de oportunidades, escolher, acessar e se manter, no emprego de sua escolha. Inclusive, no item 1, alínea “g”, da CDPD, determina-se a empregabilidade de Pessoas com Deficiência no setor público¹⁶.

Ainda na lição de Cervi, Martins e Piaia¹⁷:

A CDPD é instrumento de reconhecimento amplo dos direitos humanos das pessoas com deficiência na perspectiva dos direitos civis, culturais, políticos, sociais e econômicos. Deste modo, delineia em seu artigo 3º, princípios de respeito à dignidade inerente e autonomia individual, não discriminação, igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e acessibilidade.

¹⁴ PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. **Direito Internacional público e privado**: incluindo noções de direitos humanos e de direito comunitário. 13. ed. Salvador: JusPodivm, 2021, p. 137.

¹⁵ CERVI, Taciana Marconatto Damo; MARTINS, Janete Rosa Martins; PIAIA, Thamo Covatti. Deficiência mental e alteridade na moldura de Van Gogh e contribuições da Lei 13.146 de 2015. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 23, n. 1. p. 155–176, Out. 2022. <https://doi.org/10.18759/rdgf.v23i1.2153> Disponível em <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/2153/607> Acesso em 30 jan. 2025.

¹⁶ Não se nega a necessidade de se debater os Direitos da Pessoa com Deficiência no âmbito do trabalho desenvolvido no setor privado, porém, neste artigo, o objeto exclusivo de estudo é o trabalho desempenhado no setor público.

¹⁷ CERVI, Taciana Marconatto Damo; MARTINS, Janete Rosa Martins; PIAIA, Thamo Covatti. Deficiência mental e alteridade na moldura de Van Gogh e contribuições da Lei 13.146 de 2015. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 23, n. 1. p. 155–176, Out. 2022. <https://doi.org/10.18759/rdgf.v23i1.2153> Disponível em <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/2153/607> Acesso em 30 jan. 2025.



Da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988¹⁸ inferem-se os fundamentos da dignidade do ser humano (art. 1º, III), o valor social do trabalho (art. 1º, IV), o livre exercício do trabalho, ofício ou profissão atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer (art. 5º, XIII), o Direito Social ao Trabalho (art. 6º, *caput*), a proteção integral à infância (art. 6º, *caput*) e o Direito à Saúde (art. 6º, *caput*, c/c art. 194, *caput*, c/c art. 196).

É direito do trabalhador dos setores público (agente público) e privado - entendido o Direito do Trabalho como um Direito Fundamental Multidimensional¹⁹ -, não ser discriminado por conta de sua condição (art. 7º, XXXI, CRFB/88). A condição da Pessoa com Deficiência não pode ser sopesada em desfavor desta. É tarefa constitucional dos entes federados cuidar da saúde, da assistência pública, proteger e garantir a vida digna das pessoas com deficiência (art. 23, II, CRFB/88), assim como viabilizar sua integração social (art. 24, XIV, CRFB/88).

Dentre os direitos da Pessoa com Deficiência previstos na LBI, destacam-se o direito à saúde (art. 18) e ao trabalho (art. 34), direitos que devem ser assegurados pelo Estado, conforme o art. 8º.

Nesse sentido, o Estado, por todas as pessoas jurídicas de direito público de sua estrutura são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos, conforme o art. 34, §1º, do Estatuto.

No escólio de Leite e Garcia, trata-se de “obrigatória implantação da acessibilidade dois outros elementos essenciais para que o trabalhador com deficiência desempenhe as suas atividades laborativas adequadamente: o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável”²⁰.

¹⁸ Doravante a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 será nominada CRFB/88.

¹⁹ WANDELLI, Leonardo Vieira. A reconstrução normativa do direito fundamental ao trabalho. **Revista TST**, vol. 79, n. 4, p. 95-122, out/dez 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55989/006_wandelli.pdf?sequence Acesso em 29 set 2025.

²⁰ LEITE, Flávia Piva Almeida; GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na sociedade da informação: cotas nas empresas e proteção contra a dispensa. **Revista de Direito Brasileira**, Florianópolis, Brasil, v. 17, n. 7, p. 245–260, 2017. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2358-1352/2017.v17i7.3129. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/3129>. Acesso em: 30 jan. 2025.



Veja-se: para a inclusão da Pessoa com Deficiência a LBI prevê a necessidade de adaptação razoável no ambiente de trabalho:

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Adaptações razoáveis no ambiente de trabalho não se restringem apenas às adaptações físicas, inclusive por força da definição de pessoa com deficiência (já definida no início do artigo) prevista no art. 2º, *caput*, do Estatuto²¹. Assim, as adaptações razoáveis incluem alocação de recursos humanos, horários diferenciados, formas alternativas de trabalho, dentre outros, e asseguram que a pessoa com deficiência seja incluída no trabalho.

O trabalho é essencial a qualquer pessoa. É parte de sua realização²² como ser humano. É o exercício de sua vocação. É ser útil à comunidade em que está inserido e dali colher frutos de toda ordem, inclusive, financeiros. Portanto, deve ser desempenhado, por qualquer ser humano que seja uma Pessoa com Deficiência, nos moldes do que lhes garante os dispositivos acima indicados.

Sobre a importância do trabalho para a Pessoa com Deficiência convém destacar:

Demonstra-se, assim, a importância do trabalho principalmente para a pessoa com deficiência, tendo em vista que essa, muitas vezes, sente-se excluída da sociedade em geral, diante das

²¹ MENEZES, Joyceane Bezerra de; PIMENTEL, Ana Beatriz Lima; Rodrigues, Francisco Luciano Lima. Lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência: impasses para implementação do sistema de apoio. **Novos Estudos Jurídicos**, Itajaí(SC), v. 28, n. 3, p. 494-515, 2023. DOI: 10.14210/nej.v28n3.p494-515. Disponível em <https://periodicos.univali.br/index.php/nej/article/view/19699/11612>. Acesso em: 30 set 2025.

²² WANDELLI, Leonardo Vieira. A reconstrução normativa do direito fundamental ao trabalho. **Revista TST**, vol. 79, n. 4, p. 95-122, out/dez 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55989/006_wandelli.pdf?sequence. Acesso em 29 set 2025.



barreiras que enfrenta diariamente, seja pertinente a acessibilidade como a discriminação diante de suas limitações.²³

O direito ao trabalho no serviço público para a Pessoa com Deficiência não é apenas um imperativo legal, é uma expressão de Justiça Social²⁴, onde a diversidade de habilidades enriquece a força de trabalho e a humanidade como um todo, rompendo barreiras e construindo pontes para um futuro mais inclusivo. Inclusão Social que materializa a Justiça Social.

Sobre Inclusão Social importante as palavras de Leite e Garcia:

Assim, para que haja uma sociedade que concretize o direito de todos, e não apenas da maioria, temos que assegurar, com efetividade, a tão almejada inclusão social. Para que haja a verdadeira inclusão, deve ser contemplado o direito ao acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.²⁵

A deficiência, como dito, pode ser de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, conforme o art. 2º da Lei 13.146/15. Em todos estes casos, primordial será a adequação das atividades para o acesso e inclusão ao trabalho digno.

Assim, os Direitos Fundamentais da Pessoa com Deficiência previstos em compromissos internacionais, na CRFB/88, na Lei Brasileira de

²³ REIS, Jorge Renato dos. FREITAS, Priscila de. A efetivação do direito fundamental ao trabalho para pessoas com deficiência na perspectiva do princípio da solidariedade. *In*: BRANDT, Fernanda. REIS, Jorge Renato dos. (Org). **Intersecções jurídicas entre o público e o privado: a concretização da solidariedade**. Curitiba: Íthala, 2018, p. 161-176.

²⁴ “A ideia de justiça social, considerando o enfoque das capacidades, diz “[...] respeito aquilo que as pessoas são efetivamente capazes de ser e de fazer.” (NUSSBAUM, 2014) Significa que a partir da abordagem das capacidades é possível pensar a dignidade humana, porém isso requer um olhar sobre as condições que orientam viver a vida de forma plena e isso inclui a noção de sociabilidade e compaixão entre os indivíduos, requisitos para a promoção da justiça.” (ZEIFERT, Anna Paula Baggetti. Pensar as políticas públicas a partir do enfoque das capacidades: justiça social e respeito aos direitos humanos. **Revista direitos sociais e políticas públicas**, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 1-22. Jun. 2019.)

²⁵ LEITE, Flávia Piva Almeida; GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na sociedade da informação: cotas nas empresas e proteção contra a dispensa. **Revista de Direito Brasileira**, Florianópolis, Brasil, v. 17, n. 7, p. 245–260, 2017. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2358-1352/2017.v17i7.3129. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/3129>. Acesso em: 30 jan. 2025.



Inclusão e na Lei 8.112/90, devem ser assegurados em sua plenitude pelo Estado, inclusive para concretizar o Direito Fundamental à Igualdade (art. 5º, *caput*, da CRFB/88).

Ao Estado brasileiro, ou de forma mais específica, à Administração Pública brasileira, cabe, portanto, tornar real²⁶ e fruível as garantias fundamentais dos Servidores Públicos Pessoas com Deficiência ou daqueles que sejam cônjuges, pais ou responsáveis por uma Pessoa com Deficiência.

Adota-se, por conseguinte, a ideia da alteração lógica da “dignidade-vulnerabilidade” para dignidade-liberdade²⁷, ou seja: a “dignidade-proteção” em razão da vulnerabilidade da Pessoa com Deficiência cede lugar à dignidade-inclusão por força da liberdade de escolha do labor imanente a todo ser humano.

Resta entender o alcance do Direito em questão.

2. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA E AGENTES PÚBLICOS

A Administração Pública²⁸ da República Federativa do Brasil segue a estrutura de Administração Pública Direta e Indireta. A Administração direta “...compreende os Entes federativos (União, Estados, DF e Municípios) e seus

²⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 35-36.

²⁷ Acrescente, por ser importante, que o tema não é pacífico e pode ser estudado na fonte citada que, inclusive, remete à fartas referências. Neste trabalho, porém, para o escopo definido cabe se posicionar pela dignidade-liberdade. LIMA, Andrei Ferreira de Araújo. DORNELLES, Daniélle. Dignidade-vulnerabilidade *versus* dignidade-liberdade: um estudo crítico do estatuto da pessoa com deficiência a partir do conceito de dignidade da pessoa humana. In: BRANDT, Fernanda. REIS, Jorge Renato dos. (Org). **Interseções jurídicas entre o público e o privado: a concretização da solidariedade**. Curitiba: Íthala, 2018, p. 177-196.

²⁸ CADEMARTORI, Luiz Henrique; GAGLIARDI, Luiza Roberta Solera. A relação convergente entre direitos fundamentais e a organização setorial da atividade administrativa. **Revista Brasileira de Direito**, Passo Fundo, Brasil, v. 14, n. 1, p. 176-188, Jan.-Abr. 2018. DOI: <https://doi.org/10.18256/2238-0604.2018.v14i1.2328>. ISSN 2238-0604. Disponível em: <https://seer.atitus.edu.br/index.php/revistadedireito/article/view/2328/1594> Acesso em: 30 jan. 2025.



respectivos órgãos”^{29e30}. Por sua vez, a indireta contém as autarquias e fundações públicas de direito público e de direito privado, assim como as empresas estatais, a saber: as empresas públicas e as sociedades de economia mista^{31, 32}.

As pessoas físicas, de forma genérica, que titularizam posições dentro dessa estrutura estatal (seja ela direta ou indireta) e exercem funções administrativas são chamadas de Agentes Públicos³³.

Adota-se, neste artigo, a classificação dos Agentes Públicos proposta por Rafael Carvalho Rezende Oliveira³⁴. Para este autor, os Agentes Públicos podem ser delimitados em dois grandes grupos, quais sejam: 1) os agentes públicos de direito e 2) os agentes públicos de fato. Os primeiros possuem vinculação específica e formalizada com o Estado e, os segundos, são pessoas físicas que, de modo informal e sem vínculo jurídico, atuam em favor da Administração para suprir uma eventual necessidade³⁵.

Os Agentes Públicos de direito, por sua vez, podem ser os 1) Agentes Políticos, 2) os Servidores Públicos e 3) os Particulares em colaboração

²⁹ OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. **Curso de direito administrativo**. 8. ed. Rio de Janeiro: Método, 2020, p. 75.

³⁰ Idêntica abordagem por JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de direito administrativo**. 10. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014, p. 265-336.

³¹ OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. **Curso de direito administrativo**. 8. ed. Rio de Janeiro: Método, 2020, p. 75.

³² É a organização, igualmente, exposta por Celso Antônio Bandeira de Mello (MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 20. ed. São Paulo: Malheiros, 2006, p. 135-232).

³³ OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. **Curso de direito administrativo**. 8. ed. Rio de Janeiro: Método, 2020, p. 675.

³⁴ Reconhece-se a existência de diversas organizações e classificações pelos autores de Direito Administrativo brasileiro. Todavia, neste artigo, adotou-se a segmentação proposta por Rafael Carvalho Rezende Oliveira (cuja obra já foi referenciada), por ser mais didática para a solução da problemática em debate.

³⁵ OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. **Curso de direito administrativo**. 8. ed. Rio de Janeiro: Método, 2020, p. 675.



com o Estado. Já os Agentes Públicos de Fato são classificados como 1) agentes de fato putativos e 2) agentes de fato necessário³⁶.

O recorte de pesquisa, portanto, está entre os Agentes Públicos de Direito, mais especialmente entre os Servidores Públicos. Importante definir que entre os Servidores Públicos tem-se - *em relação à natureza da atividade que desempenham* - os 1) civis e 2) os militares. Ainda, no que se refere ao regime jurídico de contratação, tem-se os estatutários, os celetistas e os temporários.³⁷

Resta a avaliação dos Servidor Públicos Civis que, como dito, é o objeto do artigo.

3. HORÁRIO ESPECIAL. O DIREITO À REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO DA REMUNERAÇÃO E SEM COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

Na perspectiva do texto do art. 98, §§ 2º e 3º da Lei 8.112/90 o direito é conferido não apenas aos Servidores Públicos Federais, Pessoa com Deficiência, mas, também aos Servidores Públicos que sejam cônjuges, pais ou responsáveis por uma Pessoa com Deficiência.

Há duas situações, portanto, a ser enfrentadas. Primeiro, aquela do Servidor que é uma Pessoa com Deficiência e que, para o desempenho de suas atividades, faz jus a acessibilidade e todas as consequências que daí decorrem. Em segundo lugar, há a situação dos Servidores Públicos que, embora não sejam Pessoas com Deficiência, podem ser cônjuges, pais ou responsáveis por uma Pessoa com Deficiência.

Atente-se, desde logo, que o Direito em discussão está previsto na Lei 8.112/90, ou seja, no Estatuto dos Servidores Públicos Civis Federais. Trata-se de lei federal (aplicável, a princípio, apenas à União) e não lei nacional

³⁶ OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. **Curso de direito administrativo**. 8. ed. Rio de Janeiro: Método, 2020, p. 675-678.

³⁷ OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. **Curso de direito administrativo**. 8. ed. Rio de Janeiro: Método, 2020, p. 679.



(aplicável a todos os entes da federação)³⁸ que rege a carreira dos servidores civis que laboram vinculados à União.

3.1. Servidor Público Pessoa com Deficiência

O Direito à redução da jornada de trabalho, ou seja: a um horário especial e diferenciado dos demais Servidores Públicos está previsto no art. 98, § 2º, da Lei n. 8.112/90.

Anota-se que fato de o Servidor Público ser Pessoa com Deficiência não lhe garante, automaticamente, a aplicação da redução de jornada. Não basta ser Pessoa com Deficiência. Será concedido o horário especial ao Servidor Público, Pessoa com Deficiência, independentemente de compensação de horário, quando a necessidade for comprovada por junta médica oficial. Sempre deverá ser provada a necessidade. A necessidade, evidentemente, é segundo sua realidade. Talvez aqui o maior desafio, pois o Estado deve entender a situação de cada pessoa. Direito este - *por questão de obviedade e lógica jurídica* - pode ser exercido sem redução de sua remuneração e sem qualquer prejuízo previdenciário.

Compete ao Servidor Público enquanto Pessoa com Deficiência possuir documento médico que ateste sua condição. É o documento técnico do profissional da saúde que definirá a deficiência da pessoa.

Deve, ainda, ficar comprovado que a deficiência do Servidor exige que seu trabalho seja desempenhado em determinada carga horária (e inclusive outras condições). Ou seja: é imprescindível prova da necessidade. Não se está aqui, advirta-se, a discutir a readaptação de Servidor Público (instituto diverso), ou seja, o exercício de seu direito ao trabalho em condições compatíveis com sua limitação e realidades física e mental, nos termos do que protege a CRFB/88, no seu parágrafo 13, do art. 37.

³⁸ BENEDET, Renata. Lei nacional e lei federal: a repartição de competências na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Novos Estudos Jurídicos**, Itajaí, SC, v. 11, n. 2, p. 301–312, 2008. DOI: 10.14210/nej.v11n2.p301-312. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/nej/article/view/439>. Acesso em: 30 jan. 2025.



Por necessidade de redução entende-se, assim, que se trata da demonstração - por documento médico fundamentado - de que aquela Pessoa com Deficiência e sua condição exigem menor tempo de labor, seja para amenizar os sintomas da deficiência ou ainda para que se tenha tempo suficiente para os tratamentos aos quais se submete.

3.2. Servidor Público Cônjuge, Pai ou Responsável por Pessoa com Deficiência

Igualmente, o Direito à redução da jornada de trabalho para Servidores Públicos cônjuges, pais ou responsáveis por Pessoa com Deficiência encontra fundamento no art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei n. 8.112/90.

Os requisitos para os Servidores Públicos que sejam cônjuges, pais ou responsáveis por Pessoa com Deficiência são os mesmos da hipótese anterior com algumas especificidades.

Por força da igualdade constitucional a norma citada alcança não apenas cônjuges, mas, também a relação de companheirismo, desde que se prove formalmente (documento) a união estável. Enquanto a certidão de casamento faz prova do matrimônio, a escritura pública de união estável é prova suficiente desta última.

Os pais devem comprovar sua condição por intermédio de certidão de nascimento ou termo de adoção.

Os responsáveis, por sua vez, atestam sua condição por intermédio do termo de tutela, curatela ou outro documento que seja prova segura, firme e inconteste de que a Pessoa com Deficiência depende do Servidor Público.

Nesses casos, os cônjuges, pais ou responsáveis por Pessoa com Deficiência devem provar também a obrigatoriedade de seus cuidados e presença junto àquela pessoa. É tarefa de quem pleiteia o benefício fazer prova de que é vital nos cuidados da Pessoa com Deficiência, inclusive, expondo os tratamentos aos quais esta se submete e a essencialidade de sua presença nestes eventos. Trata-se de viabilizar ao Servidor o direito de estar presente e servir de suporte ao familiar.



4. A JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, DO TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 4ª REGIÃO, DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SANTA CATARINA E DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

É bem certo que cabe ao Poder Executivo³⁹ (seja da União, dos Estados-membros, do Distrito Federal ou dos Municípios) efetivar políticas públicas e dar concreção aos comandos legais que reconhecem Direitos Fundamentais de toda espécie, inclusive, quanto aos seus próprios servidores. Entretanto, é certo também que em muitos casos o Poder Executivo é omissos na execução de tais Direitos.

Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal⁴⁰ ao julgar (no dia 17/12/2022) o Recurso Extraordinário 1.237.867, debateu o Tema 1097⁴¹ da Repercussão Geral, e fixou, como tese, que: “Aos servidores públicos estaduais e municipais é aplicado, para todos os efeitos, o art. 98, § 2º e § 3º, da Lei 8.112/1990”.

Consignou-se nesse acórdão do STF que:

A omissão do Poder Público, portanto, não pode justificar afronta às diretrizes e garantias constitucionais. Assim, a inexistência de lei estadual específica que preveja a redução da jornada de servidores públicos que tenham filhos com deficiência, sem redução de vencimentos, não serve de escusa para impedir que seja reconhecido a elas e aos seus genitores o direito à dignidade da pessoa humana e o direito à saúde.

O STF expandiu o teor de sua decisão de modo a concretizar em favor de Servidores Públicos estaduais e municipais os mesmos Direitos conferidos aos Servidores federais.

³⁹ Não com exclusividade, mas como o Poder Estatal que materializa a Lei Fundamental da República.

⁴⁰ Doravante nominado STF.

⁴¹ Tema 1097 da Repercussão Geral do STF: “Possibilidade de redução da jornada de trabalho do servidor público que tenha filho ou dependente portador de deficiência”.



Convém frisar que, embora o STF tenha definido o Direito dos Servidores Públicos cônjuges, pais ou responsáveis por Pessoa com Deficiência, é evidente que o julgamento se aplica aos Servidores Públicos que sejam Pessoas com Deficiência. Dizer o contrário seria violação à razoabilidade constitucional e uma afronta a dignidade do ser humano.

A redução de jornada de trabalho, sem desconto remuneratório, é aplicável, portanto, aos Servidores Públicos Federais, Pessoas com Deficiência, ou, para os Servidores Públicos Federais cônjuges, pais ou responsáveis por Pessoa com Deficiência, e estendido às esferas estadual e municipal.

O Tribunal Regional Federal da 4ª Região reconhece este Direito ao Servidor Público (estatutário) Pessoa com Deficiência, conforme acórdão assim ementado “Nos termos do parágrafo segundo, do artigo 98, da Lei nº 8.112/1990, resta evidente que o servidor com deficiência tem direito a horário especial, sem necessidade de compensação das modificações do referido horário”⁴²

Essa decisão, inclusive, reconhece a necessidade de o Servidor Público Pessoa com Deficiência atender demandas inerentes à sua condição, o que se traduz em admitir especificidades do direito reclamado.

Ainda do Tribunal Regional Federal da 4ª Região colhe-se precedente em que se reconhece o Direito aos Servidores Públicos (estatutários) cônjuges, pais ou responsáveis por Pessoa com Deficiência:

[...] O art. 98 da Lei 8.112/90, disciplina o direito a horário especial ao servidor público federal que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência de qualquer natureza, quando comprovada a imprescindibilidade de sua assistência, sem necessidade de compensação de horário e assegurada a percepção do vencimento integral. [...].⁴³

⁴² Tribunal Regional Federal da 4ª Região, Remessa Necessária n. 5001500-96.2022.4.04.7113, 4ª Turma, Porto Alegre, RS, relatoria Des. Marcos Roberto Araújo dos Santos, Julgado em 31/07/2024 com publicação na mesma data.

⁴³ Tribunal Regional Federal da 4ª Região, Remessa Necessária n. 5033804-81.2022.4.04.7200, 3ª Turma, Porto Alegre, RS, relatoria Des. Cândido Alfredo Silva Leal Júnior, Julgado em 18/06/2024 com publicação no dia 19/06/2024.



É bem verdade que a temática guarda (como qualquer outra) alguma controvérsia jurisprudencial, mas, as decisões se encaminham para uma uniformização no sentido de garantir o Direito.

No mesmo sentido o Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina reconhece aludido direito aos Servidores Públicos (estatutário) cônjuges, pais ou responsáveis por Pessoa com Deficiência.⁴⁴

Antiga decisão do Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina⁴⁵ reconhece a possibilidade de cumular o direito à redução da jornada com gratificação de apoio a filho Pessoa com Deficiência.

Resolve-se, assim, parte da problemática proposta neste artigo, ou seja: o Direito do art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei n. 8.112/90 alcança Servidores Públicos (estatutários, portanto) da União, dos Estados-membros, do Distrito Federal e dos Municípios. E mais: o Direito é reconhecido ao Servidor enquanto Pessoa com Deficiência e, também, quando cônjuge, pais ou responsável por Pessoa com Deficiência.

Resta ainda saber se o direito em comento é aplicável apenas ao Servidores Públicos estatutários (por se estar diante de um dispositivo da Lei Federal 8.112/90) ou se avança também em favor dos celetistas e até mesmo temporários. E a resposta é positiva, conforme o Poder Judiciário⁴⁶ vêm se manifestando.

Nesse caso, o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, já decidiu que se aplica aos empregados públicos, ou seja: aos servidores celetistas de entidades da Administração Pública, por analogia, o teor do art. art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei n. 8.112/90. Assim, aos Empregados Públicos que sejam

⁴⁴ Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina, Apelação 0308622-71.2019.8.24.0038, 3ª Câmara de Direito Público, Florianópolis, SC, rel. Des. Sandro Jose Neis, julgado em 14/03/2023.

⁴⁵ Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina, Reexame Necessário n. 0301490-95.2015.8.24.0007, 2ª Câmara de Direito Público, Florianópolis, SC, rel. Des. Francisco Oliveira Neto, julgado em 12/07/2016.

⁴⁶ Decisões do Poder Judiciário dentro do recorte feito no início deste artigo.



Pessoa com Deficiência⁴⁷ é garantido o direito à redução, assim como aos Empregados Públicos⁴⁸ que sejam cônjuge, pais ou responsável por Pessoa com Deficiência.

Há, inclusive, acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho que confirmam acórdãos de Tribunais Regionais do Trabalho, que tratam do tema e consolidam em favor dos empregados públicos pais de Pessoa com Deficiência o direito de redução de jornada.^{49e50}

Frisa-se que o Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina possui acórdão reconhecendo este direito até mesmo para aqueles Servidores temporários. Neste caso, embora o vínculo tenha prazo determinado e não se compare com a intensidade do vínculo celetista e estatutário, a decisão judicial foi no sentido de que prevalece em tais casos a igualdade substancial, a dignidade do ser humano, a prioridade absoluta e prevalência dos interesses da criança e do adolescente, bem como as disposições da CRFB/88 e dos diplomas internacionais sobre o tema.⁵¹

Em conclusão, tem-se que, embora se esteja diante de um Direito que quando exercitado diminui o tempo de trabalho efetivo pelo Servidor Público, mesmo sendo este remunerado como se cumprisse a carga horária completa, entende-se que a dignidade do labor pela Pessoa com Deficiência (ou em sendo cônjuge, pai ou responsável por Pessoa com Deficiência) determina a materialização desta garantia. Só assim se chegará à emancipação (dentro de sua realidade) verdadeira da Pessoa com Deficiência. Trata-se, inclusive, de proteção integral à criança ou idoso (por exemplo) que seja Pessoa com

⁴⁷ Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, Recurso ordinário n. 0001719-09.2018.5.12.0040, rel. Des. Gracio Ricardo Barboza Petrone, 4ª câmara, julgado em 08/07/2019.

⁴⁸ Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, Recurso ordinário n. 0000436-89.2024.5.12.0023, rel. Des. Helio Bastida Lopes, 1ª Turma, julgado em 16/12/2024.

⁴⁹ Tribunal Superior do Trabalho, Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 1211-61.2022.5.09.0863, rel. Min. Dora Maria da Costa, 8ª Turma, julgado em 18/12/2024.

⁵⁰ Tribunal Superior do Trabalho, Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 0000469-90.2022.5.09.0651, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, 3ª Turma, julgado em 06/11/2024.

⁵¹ Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina, Mandado de Segurança Cível 5036533-24.2023.8.24.0000, rel. Des. Luiz Fernando Boller, Primeira Câmara de Direito Público, julgado em 17/10/2023.



Deficiência. E mais: o investimento da receita pública pelo Estado quando paga a remuneração ao Servidor por uma determinada carga horária de trabalho e recebe menos horas, neste caso, não implicará em nenhum prejuízo à boa Gestão Pública, afinal, ter-se-á um Servidor Público prestigiado em seu Direito e muito mais feliz e profícuo no desempenho de sua atividade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Estudou-se o alcance do art. 98, §2º e §3º, da Lei 8.112/90 que trata do Direito dos Servidores Públicos Federais, pessoas com deficiência, a reduzirem sua jornada de trabalho, sem desconto remuneratório ou compensação de horários, bem como quando cônjuges, pais ou responsáveis por Pessoa com Deficiência. O problema de pesquisa limitou-se em responder se este Direito alcança todos os Agentes Públicos da Administração Pública brasileira, vale dizer: Servidores Públicos com vínculo estatutário ou celetista. A hipótese inicial é que se tinha era no sentido de que o Direito em debate contempla Agentes Públicos com vínculo estatutário ou celetista de quaisquer das esferas de governo. Iniciou-se com o estudo dos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil no que concerne aos Direitos das Pessoas com Deficiência, assim como pela legislação brasileira neste mesmo tema. Investigou-se os diversos dispositivos constitucionais e legais relacionados aos Direitos das Pessoas com Deficiência a trabalhar de forma digna. Explicou-se a estrutura da Administração Pública brasileira. Examinou-se o dispositivo legal que consagra o Direito dos Servidores Públicos Pessoas com Deficiência. Finalmente, esclareceu-se o alcance da norma frente às decisões do Poder Judiciário. Conclui-se pela confirmação da hipótese de pesquisa, porquanto o Poder Judiciário (dentro do recorte dos Tribunais que se propôs a pesquisa à jurisprudência) reconhece a todos os Servidores Públicos (Pessoas com Deficiência ou cônjuges, pais ou responsáveis por Pessoa com Deficiência) da União, dos Estados-membros, do Distrito Federal e dos Municípios, quer sejam estatutários, celetistas ou temporários, o Direito a redução da jornada de



trabalho, sem prejuízo de sua remuneração e sem a necessidade de compensação de horário.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS DAS FONTES CITADAS

BELLE, Helena Beatriz de Moura; COSTA, Helen Samara da Silva. Deficiência: A luta de séculos pela inclusão social e cidadania. **Revista de Direito Brasileira**, Florianópolis, Brasil, v. 21, n. 8, p. 108–125, 2019. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2358-1352/2018.v21i8.4159. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/4159>. Acesso em: 30 jan. 2025.

BENEDET, Renata. Lei nacional e lei federal: a repartição de competências na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Novos Estudos Jurídicos**, Itajaí, SC, v. 11, n. 2, p. 301–312, 2008. DOI: 10.14210/nej.v11n2.p301-312. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/nej/article/view/439>. Acesso em: 30 jan. 2025.

BRASIL, Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina, Apelação 0308622-71.2019.8.24.0038, 3ª Câmara de Direito Público, Florianópolis, SC, rel. Des. Sandro Jose Neis, julgado em 14/03/2023.

BRASIL, Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina, Mandado de Segurança Cível n. 5036533-24.2023.8.24.0000, 1ª Câmara de Direito Público, Florianópolis, SC rel. Des. Luiz Fernando Boller, julgado em 17/10/2023.

BRASIL, Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina, Reexame Necessário n. 0301490-95.2015.8.24.0007, 2ª Câmara de Direito Público, Florianópolis, SC, rel. Des. Francisco Oliveira Neto, julgado em 12/07/2016.

BRASIL, Tribunal Regional da 4ª Região, Remessa Necessária n. 5033804-81.2022.4.04.7200, 3ª Turma, Porto Alegre, RS, relatoria Des. Cândido Alfredo Silva Leal Júnior, Julgado em 18/06/2024 com publicação no dia 19/06/2024

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, TRT-12, Recurso ordinário n. 0000436-89.2024.5.12.0023, 1ª Turma, Florianópolis, SC, rel. Des. Helio Bastida Lopes, julgado em 16/12/2024.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, TRT-12, Recurso ordinário n. 0001719-09.2018.5.12.0040, 4ª Câmara rel. Des. Gracio Ricardo Barboza Petrone, julgado em 08/07/2019.

BRASIL, Tribunal Regional Federal da 4ª Região, Remessa Necessária n. 5001500-96.2022.4.04.7113, 4ª Turma, Porto Alegre, RS, relatoria Des. Marcos



Roberto Araújo dos Santos, Julgado em 31/07/2024 com publicação na mesma data.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 0000469-90.2022.5.09.0651, 3ª Turma, Brasília, DF, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 06/11/2024.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 1211-61.2022.5.09.0863, 8ª Turma, Brasília, DF, rel. Min. Dora Maria da Costa, julgado em 18/12/2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, de 05 de outubro de 1988. Disponível em <
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 27 jan. 2025.

BRASIL. Decreto Legislativo n. 186/08. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Disponível em <
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/CONGRESSO/DLG/DLG-186-2008.htm> Acesso em 27 jan. 2025.

BRASIL. Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em <
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm> Acesso em 27 jan. 2025.

BRASIL. Lei n. 13.146, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em <
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm> Acesso em 27 jan. 2025.

BRASIL. Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em <
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm> Acesso em 27 jan. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Processual Penal. Hábeas Corpus. Constrangimento ilegal. Hábeas Corpus nº 181.636-1, da 6ª Câmara Cível do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, Brasília, DF. 6 de dezembro de 1994. Lex: jurisprudência do STJ e Tribunais Regionais Federais, São Paulo, v. 10, n. 103, p. 236 – 240, mar. 1998.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Processual Constitucional. Recurso Extraordinário. RE 1.237.867, Tribunal Pleno, Brasília, DF, relatoria Min.



Ricardo Lewandowski. Julgado em 17/12/2022, com publicação em 12/01/2023.

CADEMARTORI, Luiz Henrique; GAGLIARDI, Luiza Roberta Solera. A relação convergente entre direitos fundamentais e a organização setorial da atividade administrativa. **Revista Brasileira de Direito**, Passo Fundo, Brasil, v. 14, n. 1, p. 176-188, Jan.-Abr. 2018. DOI: <https://doi.org/10.18256/2238-0604.2018.v14i1.2328>. ISSN 2238-0604. Disponível em: <https://seer.atitus.edu.br/index.php/revistadedireito/article/view/2328/1594> Acesso em: 30 jan. 2025.

CERVI, Taciana Marconatto Damo; MARTINS, Janete Rosa Martins; PIAIA, Thamo Covatti. Deficiência mental e alteridade na moldura de Van Gogh e contribuições da Lei 13.146 de 2015. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 23, n. 1. p. 155–176, Out. 2022. <https://doi.org/10.18759/rdgf.v23i1.2153> Disponível em <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/2153/607> Acesso em 30 jan. 2025.

Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>> Acesso em 27 jan. 2025.

DINIZ, Debora; BARBOSA, Lívia; SANTOS, Wederson Rufino dos. Deficiência, direitos humanos e justiça. **Sur, Revista internacional de direitos humanos**. Dez 2009 DOI: <https://doi.org/10.1590/S1806-64452009000200004> Disponível em < <https://www.scielo.br/j/sur/a/fPMZfn9hbJYM7SzN9bwzysb/?lang=pt>> Acesso em: 30 set 2025.

FARO, Julio Pinheiro. Administração Pública, Financiamento e Concretização dos Direitos Fundamentais. **Revista de Direito Brasileira**, Florianópolis, Brasil, v. 3, n. 2, p. 191–207, 2012. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2358-1352/2012.v3i2.2661. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/2661>. Acesso em: 30 jan. 2025.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de direito administrativo**. 10. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

LEITE, Eduardo de oliveira. **A monografia jurídica**. 5 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

LEITE, Flávia Piva Almeida; GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na sociedade da informação: cotas nas empresas e proteção contra a dispensa. **Revista de Direito Brasileira**, Florianópolis, Brasil, v. 17, n. 7, p. 245–260, 2017. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2358-1352/2017.v17i7.3129. Disponível em:



<https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/3129>. Acesso em: 30 jan. 2025.

LIMA, Andrei Ferreira de Araújo. DORNELLES, Daniéle. Dignidade-vulnerabilidade *versus* dignidade-liberdade: um estudo crítico do estatuto da pessoa com deficiência a partir do conceito de dignidade da pessoa humana. In: BRANDT, Fernanda. REIS, Jorge Renato dos. (Org). **Intersecções jurídicas entre o público e o privado: a concretização da solidariedade**. Curitiba: Íthala, 2018. Disponível em < https://www.unisc.br/sites/grupo-pesquisa-direito/wp-content/uploads/sites/2/2019/01/Intersec%C3%A7%C3%B5es-jur%C3%ADdicas-entre-o-p%C3%BAblico-e-o-privado_02-01_ebook.pdf>. Acesso em 29 jan. 2025.

MARTINI, André; KAZMIERCZAK, Luiz Fernando; RICCI DANTAS, Lucas Emanuel. **Da Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência ao Tema 1.097 do STF: o direito à redução de carga horária ao servidor público com filho ou dependente com deficiência**. **Prisma Jurídico**, [S. l.], v. 22, n. 2, p. 309–326, 2023. DOI: 10.5585/2023.22370. Disponível em: <<https://ununove.emnuvens.com.br/prisma/article/view/22370>>. Acesso em: 29 jan. 2025.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 20. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

MENEZES, Joyceane Bezerra de; PIMENTEL, Ana Beatriz Lima; Rodrigues, Francisco Luciano Lima. Lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência: impasses para implementação do sistema de apoio. **Novos Estudos Jurídicos**, Itajaí(SC), v. 28, n. 3, p. 494-515, 2023. DOI: 10.14210/nej.v28n3.p494-515. Disponível em <https://periodicos.univali.br/index.php/nej/article/view/19699/11612>. Acesso em: 30 set 2025.

NONATO, Domingos do Nascimento; RAIOL, Raimundo Wilson Gama. Perspectivas da dignidade humana à luz da Convenção da ONU sobre direitos das pessoas com deficiência. **Revista de Direito Brasileira**, Florianópolis, Brasil, v. 10, n. 5, p. 79–106, 2015. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2358-1352/2015.v10i5.2810. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/2810>. Acesso em: 30 jan. 2025.

OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. **Curso de direito administrativo**. 8. ed. Rio de Janeiro: Método, 2020, p. 75.

PASOLD, Cesar Luiz. **Prática da Pesquisa jurídica e Metodologia da pesquisa jurídica**. 10 ed. Florianópolis: OAB-SC editora, 2007.



PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. **Direito Internacional público e privado**: incluindo noções de direitos humanos e de direito comunitário. 13. ed. Salvador: JusPodivm, 2021.

REIS, Jorge Renato dos. FREITAS, Priscila de. A efetivação do direito fundamental ao trabalho para pessoas com deficiência na perspectiva do princípio da solidariedade. In: BRANDT, Fernanda. REIS, Jorge Renato dos. (Org). **Intersecções jurídicas entre o público e o privado**: a concretização da solidariedade. Curitiba: Íthala, 2018. Disponível em <https://www.unisc.br/sites/grupo-pesquisa-direito/wp-content/uploads/sites/2/2019/01/Intersec%C3%A7%C3%B5es-jur%C3%ADdicas-entre-o-p%C3%BAblico-e-o-privado_02-01_ebook.pdf>. Acesso em 29 jan. 2025.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

WANDELLI, Leonardo Vieira. A reconstrução normativa do direito fundamental ao trabalho. **Revista TST**, vol. 79, n. 4, p. 95-122, out/dez 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55989/006_wandelli.pdf?sequence Acesso em 29 set 2025.

ZEIFERT, Anna Paula Baggetti. Pensar as políticas públicas a partir do enfoque das capacidades: justiça social e respeito aos direitos humanos. **Revista direitos sociais e políticas públicas**, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 1-22. Jun. 2019. Disponível em <<https://portal.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/view/542>> Acesso em 29 jan. 2025.