



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

NICOLE LEAL SAMPAIO

**A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DE SERVIDORES PÚBLICOS EM
VIRTUDE DE FILHOS/DEPENDENTES COM TEA**

FORTALEZA

2024

NICOLE LEAL SAMPAIO

A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DE SERVIDORES PÚBLICOS EM
VIRTUDE DE FILHOS/DEPENDENTES COM TEA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Graduação em Direito do Faculdade
de Direito da Universidade Federal do Ceará,
como requisito parcial à obtenção do grau de
bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^a. Ma. Fernanda Cláudia
Araújo da Silva

FORTALEZA

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- S184r Sampaio, Nicole Leal.
A redução da jornada de trabalho de servidores públicos em virtude de filhos/dependentes com TEA /
Nicole Leal Sampaio. – 2024.
41 f.
- Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito,
Curso de Direito, Fortaleza, 2024.
Orientação: Profa. Ma. Fernanda Cláudia Araújo da Silva.
1. Transtorno do Espectro Autista. 2. TEA. 3. Autismo. 4. Direitos. 5. Servidores Públicos. I. Título.
CDD 340
-

NICOLE LEAL SAMPAIO

A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DE SERVIDORES PÚBLICOS EM
VIRTUDE DE FILHOS/DEPENDENTES COM TEA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Graduação em Direito do Faculdade
de Direito da Universidade Federal do Ceará,
como requisito parcial à obtenção do grau de
bacharel em Direito.

Aprovada em: 28 de junho de 2024

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Ma. Fernanda Cláudia Araújo da
Silva (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Ma. Rafaela Silveira de Aguiar
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Doutoranda Anaelisa de Souza Ramos
Universidad del Museo Social Argentino (UMSA)

À minha querida avó Nazaré, que sempre me apoiou e torceu muito por mim, mas não conseguiu viver para me ver formada.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, pois nos momentos de exaustão e desespero era a Ele que eu me voltava, procurando forças para continuar.

Agradeço à minha família, pelo amor, pela paciência e pelo incentivo durante essa trajetória. Em especial, aos meus irmãos Bruno e Lucas por todas as vezes que pararam suas vidas para me ajudar nos meus momentos de desespero, sem vocês eu não conseguiria estar aqui hoje e ter alcançado tanto.

Agradeço aos meus colegas de curso, que passaram por esta jornada comigo, me alegrando todos os dias.

Agradeço a todos os professores do curso de Direito, que transmitiram parte de seu extenso conhecimento.

Agradeço a todos os funcionários da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará, por sua solicitude e disposição a nós acadêmicos.

Agradeço, também, a minha orientadora, Prof^{ra}. Fernanda Cláudia, por todo o seu tempo, sua ajuda e seu amparo nesta importante etapa da minha formação.

E, finalmente, agradeço a todas as pessoas que fizeram parte desta decisiva etapa da minha formação acadêmica.

“O autismo é parte deste mundo, não um mundo à parte.”

(Educando en la vida)

RESUMO

Este estudo investiga a relevância da redução da carga horária de trabalho para servidores públicos federais com filhos ou dependentes diagnosticados com Transtorno do Espectro Autista (TEA), visando melhorar sua qualidade de vida e a de suas famílias. Utilizando uma abordagem qualitativa com análise documental e jurisprudencial, foca na Lei nº 8.112/1990 e na decisão do STF no Recurso Extraordinário nº 1.237.867 para explorar como essa medida promove a inclusão e protege direitos fundamentais. O estudo também examina os desafios enfrentados pelos indivíduos com TEA no ambiente de trabalho e os impactos práticos da redução da carga de trabalho tanto para os servidores quanto para a administração pública. Ele busca entender como esses instrumentos legais garantem a proteção de direitos em situações especiais relacionadas ao TEA, oferecendo contribuições relevantes para políticas inclusivas no serviço público e para o campo jurídico.

Palavras-chave: Transtorno do Espectro Autista; TEA; autismo; direitos; servidores públicos.

ABSTRACT

This study investigates the relevance of reducing working hours for federal public servants with children or dependents diagnosed with *Autism Spectrum Disorder* (ASD), aiming to improve their quality of life and that of their families. Employing a qualitative approach with documentary and jurisprudential analysis, it focuses on Law No. 8.112/1990 and the decision of the Brazilian Supreme Federal Court in Extraordinary Appeal No. 1.237.867 to explore how this measure promotes inclusion and protects fundamental rights. The study also examines the challenges faced by individuals with ASD in the workplace and the practical impacts of reducing working hours for both the employees and public administration. It seeks to understand how these legal instruments ensure the protection of rights in special situations related to ASD, offering significant contributions to inclusive policies in public service and the legal field.

Keywords: Autistic Spectrum Disorder; ASD; autism; rights; public servants.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADA	<i>Americans with Disabilities Act</i>
ANS	Agência Nacional de Saúde Suplementar
ASD	<i>Autism Spectrum Disorder</i>
CDPD	Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
CF/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
FMLA	<i>Family and Medical Leave Act</i>
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
ONU	Organização das Nações Unidas
PNSPD	Política Nacional de Saúde da Pessoa com Deficiência
RCPD	Rede de Cuidado à Pessoa com Deficiência
STF	Supremo Tribunal Federal
SUS	Sistema Único de Saúde
TDAH	Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade
TEA	Transtorno do Espectro Autista
TJ-SP	Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo

LISTA DE SÍMBOLOS

§	Parágrafo
%	Porcento
R\$	Real

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	O CONTEXTO JURÍDICO-LEGAL DO TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA	14
2.1	Importância da compreensão do contexto jurídico-legal para a proteção dos direitos das pessoas com TEA	15
2.2	Evolução das leis e políticas públicas relacionadas ao TEA	16
2.3	Direitos das Pessoas com TEA	18
2.3.1	<i>Direito à saúde e ao tratamento adequado</i>	18
2.3.2	<i>Direito à educação inclusiva e de qualidade</i>	19
2.3.3	<i>Direito ao trabalho e inclusão no mercado de trabalho</i>	20
2.3.4	<i>Direito ao transporte e acessibilidade</i>	22
3	A REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS COM TEA: UMA ANÁLISE SOB A ÓPTICA DA LEI Nº 8.112/1990	23
3.1	A previsão da redução da carga-horária na Lei nº 8.112/90	24
3.2	Legislação Específica para Servidores com TEA: análise das disposições legais que tratam da redução da carga horária	26
3.3	Benefícios da redução da carga horária	27
4	ANÁLISE DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL QUANTO À PROTEÇÃO DOS FILHOS DOS SERVIDORES PÚBLICOS E A REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA - PARADIGMAS DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO Nº 1.237.867	29
4.1	Desafios e barreiras na implementação	30
4.2	A importância da redução da carga horária para servidores públicos com filhos com deficiência	31
4.3	Argumentos no Recurso Extraordinário nº 1.237.867 no STF	33
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
	REFERÊNCIAS	38

1 INTRODUÇÃO

A inclusão e a proteção dos direitos das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) têm se tornado temas de crescente importância no cenário jurídico e social brasileiro. Nesse sentido, a redução da carga horária dos servidores públicos federais com filhos que apresentam TEA emerge como uma política pública crucial para garantir a qualidade de vida desses trabalhadores e de suas famílias, além de assegurar um ambiente de trabalho inclusivo e produtivo. Desse modo, este estudo se propõe a analisar essa temática sob a óptica da Lei nº 8.112/1990, com ênfase na decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) constante do Recurso Extraordinário nº 1.237.867.

A Lei nº 8.112/1990, que estabelece o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, é a principal normativa que regula os direitos e deveres desses servidores. Dentro desse contexto, a proteção dos servidores com filhos com TEA e a possibilidade de redução da carga horária sem prejuízo da remuneração são temas que têm gerado debates e decisões judiciais relevantes (BRASIL, 1990). Ademais, recentemente, a decisão do STF no Recurso Extraordinário nº 1.237.867 estabeleceu paradigmas importantes para a interpretação dessa normativa e para a implementação de políticas inclusivas no serviço público (BRASIL, 2022).

Esta pesquisa possui significativa relevância prática ao abordar a implementação de uma política que impacta diretamente a qualidade de vida de servidores públicos e suas famílias. Além disso, contribui para a discussão sobre a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, promovendo uma administração pública mais justa e eficiente.

Intelectualmente, o estudo enriquece a literatura jurídica ao analisar a aplicação de leis e decisões judiciais em contextos específicos, oferecendo discussões sobre a evolução e a eficácia das políticas de inclusão no Brasil.

Assim, o objetivo geral deste trabalho é analisar a possibilidade de redução da jornada de trabalho dos servidores públicos estaduais e municipais em virtude de filhos/dependentes com TEA a partir do princípio da isonomia. Para alcançar este objetivo, são estabelecidos os seguintes objetivos específicos: definir o que é o TEA, avaliar a importância da participação familiar no tratamento de pessoas com TEA, apresentar a evolução histórica da legislação brasileira em relação ao TEA, analisar a possibilidade de redução da jornada de trabalho dos servidores públicos federais em virtude de filhos/dependentes com TEA, sob a óptica da Lei nº 8.112/90, nesse último, correlacionando com a decisão do STF no que se refere à redução de carga horária

de uma servidora estadual que possui filho com TEA e as consequências dessa decisão.

Além disso, a pesquisa visa responder diversos questionamentos: Como a redução da carga horária dos servidores públicos federais com filhos com TEA contribui para a inclusão e proteção desses servidores e de suas famílias? Quais são as principais características e desafios enfrentados pelas pessoas com TEA no ambiente de trabalho? Como a Lei nº 8.112/1990 protege os direitos dos servidores públicos federais, especialmente no contexto da redução de carga horária para aqueles com filhos com TEA? Quais paradigmas foram estabelecidos pelo STF no julgamento do Recurso Extraordinário nº 1.237.867 em relação à redução da carga horária dos servidores com filhos com deficiência? Quais são os impactos práticos da redução da carga horária para os servidores públicos com filhos com TEA, e como isso afeta a administração pública?

Quanto à metodologia, utiliza-se uma abordagem qualitativa, com análise documental e jurisprudencial. Serão examinados textos legislativos, decisões judiciais, artigos acadêmicos e relatórios oficiais que tratam da redução da carga horária dos servidores públicos com filhos com TEA e a legislação aplicável. A análise do Recurso Extraordinário nº 1.237.867 será realizada através do estudo detalhado dos votos dos ministros do STF e dos argumentos apresentados pelas partes envolvidas.

Quanto à estrutura do trabalho, o segundo capítulo - Contexto - fornece a base de conhecimentos necessários para se conceituar o TEA, detalhar o cenário atual da legislação brasileira sobre o tema, as particularidades das leis em vigor e sua abrangência em relação aos servidores públicos que possuem filhos/dependentes com essa condição especial.

A contribuição da pesquisa é apresentada nos capítulos terceiro e quarto, por meio de análise e discussão minuciosas das disposições legais e direitos assegurados pela Lei nº 8.112/1990, que regula o regime jurídico dos servidores públicos civis da União; e da decisão do STF no Recurso Extraordinário nº 1.237.867, que trata da redução da jornada de trabalho para servidores públicos com filhos portadores de TEA.

Por fim, o último capítulo, Considerações Finais, sintetiza o conhecimento mais relevante obtido e verificado na pesquisa sobre o tema.

A partir desse ponto, com o conhecimento do problema de pesquisa e de uma linha de ação estratégica clara para solucioná-lo, pode-se prosseguir na caracterização do contexto jurídico-legal do Transtorno do Espectro Autista no Brasil.

2 O CONTEXTO JURÍDICO-LEGAL DO TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA

O TEA é um transtorno do neurodesenvolvimento caracterizado por dificuldades significativas na comunicação social e por padrões de comportamento, atividades e interesses restritos e repetitivos. A definição de TEA abrange um espectro de condições com variações de habilidades e deficiências em diferentes graus de severidade (DSM-5, 2014).

De acordo com a *American Psychiatric Association* (2014), os principais critérios diagnósticos para o TEA incluem déficits persistentes na comunicação e na interação sociais, como dificuldade em iniciar e manter conversas, falta de reciprocidade social ou emocional, problemas na utilização de comportamentos não verbais, como contato visual, expressões faciais e gestos para a interação social, e dificuldade em desenvolver, manter e compreender relacionamentos.

Além disso, o TEA também é caracterizado por padrões de comportamento, interesses ou atividades. Exemplos desses comportamentos incluem movimentos motores estereotipados ou repetitivos, insistência em rotinas e rituais específicos, dificuldade extrema em lidar com mudanças, interesses restritos e intensamente focados, e hiper ou hiporreatividade a estímulos sensoriais, como aversão a sons específicos ou fascinação por luzes e movimentos (DSM-5, 2014).

De acordo com a *American Psychiatric Association* (2014), os sinais do TEA devem estar presentes desde a primeira infância, mesmo que se manifestem plenamente apenas quando as demandas sociais excedem as capacidades limitadas da pessoa. É importante notar que a complexidade dos sinais pode variar significativamente entre os indivíduos, resultando em diferentes níveis de necessidade de suporte.

Além disso, indivíduos com TEA podem apresentar comorbidades, como deficiência intelectual, transtornos de ansiedade, Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH), e epilepsia, o que pode complicar ainda mais o diagnóstico e a linha de cuidado dessas pessoas (DSM-5, 2014).

A compreensão do TEA e suas características são cruciais para o desenvolvimento de intervenções eficazes e para a promoção de um ambiente inclusivo e acolhedor para as pessoas com autismo. As estratégias de intervenção geralmente incluem terapia comportamental, terapia ocupacional, terapia da fala e intervenções educacionais personalizadas, com o objetivo de melhorar as habilidades sociais, de comunicação e de independência dos indivíduos com TEA (NIMH, 2024).

2.1 Importância da compreensão do contexto jurídico-legal para a proteção dos direitos das pessoas com TEA

A compreensão do contexto jurídico-legal é de fundamental importância para a proteção dos direitos das pessoas com TEA. O conhecimento das leis e medidas de políticas públicas que amparam essas pessoas assegura que seus direitos sejam respeitados e efetivamente garantidos em diversos aspectos da vida cotidiana (ASSUMPCÃO JUNIOR; PIMENTEL, 2000).

Em primeiro lugar, o reconhecimento dos direitos das pessoas com TEA no âmbito legal proporciona a criação de políticas públicas inclusivas. Leis específicas, como a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) e a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Lei nº 12.764/2012), estabelecem diretrizes importantes para a inclusão social, garantindo acesso a serviços de saúde, educação, trabalho e outros direitos fundamentais (BRASIL, 2012b; BRASIL, 2015). Essas legislações são fundamentais para que as pessoas com TEA tenham as mesmas oportunidades que os demais cidadãos. Sobre o tema, destaca-se:

Art. 1 [...] §1º. Para os efeitos desta Lei, é considerada pessoa com transtorno do espectro autista aquela portadora de síndrome clínica caracterizada na forma dos seguintes incisos I ou II:

I - deficiência persistente e clinicamente significativa da comunicação e da interação sociais, manifestada por deficiência marcada de comunicação verbal e não verbal usada para interação social; ausência de reciprocidade social; falência em desenvolver e manter relações apropriadas ao seu nível de desenvolvimento;

II - padrões restritivos e repetitivos de comportamentos, interesses e atividades, manifestados por comportamentos motores ou verbais (BRASIL, 2012b).

Além disso, a compreensão das normas jurídicas permite a identificação e combate às práticas discriminatórias. Infelizmente, pessoas com TEA ainda enfrentam estigmatização e preconceito, tanto em ambientes sociais quanto profissionais. O conhecimento das leis antidiscriminatórias é responsável por capacitar organizações a reconhecer e denunciar situações de discriminação, promovendo a inclusão e o respeito à diversidade (LEITE; FERRAZ, 2015).

No âmbito da educação, a legislação assegura o direito à educação inclusiva. A Lei nº 13.146/2015, por exemplo, garante que alunos com TEA tenham acesso à educação em escolas regulares, com os apoios necessários para o desenvolvimento pleno de suas capacidades (BRASIL, 2015). Compreender essas garantias legais é crucial para que pais, educadores e gestores escolares possam exigir e implementar as adaptações necessárias, promovendo um ambiente educativo acolhedor e eficiente para todos os alunos.

No campo da saúde, a legislação também desempenha um papel vital. O acesso a tratamentos e terapias adequadas é um direito garantido pelas políticas públicas de saúde, como previsto na Lei nº 12.764/2012. A compreensão dos direitos relacionados ao atendimento de saúde permite que as famílias busquem os serviços necessários e exijam a qualidade e a frequência adequadas dos atendimentos, fundamentais para o desenvolvimento das pessoas com TEA (BRASIL, 2012b).

Além disso, a legislação trabalhista protege o direito ao trabalho das pessoas com TEA. A inclusão no mercado de trabalho é um passo importante para a independência e a integração social dessas pessoas. Conhecer as leis que promovem a inclusão laboral, como as cotas para pessoas com deficiência em empresas, é essencial para que essas oportunidades sejam efetivamente disponibilizadas e para que o ambiente de trabalho seja adaptado às necessidades específicas dos trabalhadores com TEA (BRASIL, 2012b).

Em suma, a compreensão do contexto jurídico-legal é essencial para assegurar que os direitos das pessoas com TEA sejam respeitados e promovidos em todas as esferas da vida. Conhecer e aplicar essas leis e políticas públicas é um passo fundamental para a construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e igualitária, onde todas as pessoas, independentemente de suas condições, possam exercer plenamente seus direitos e potencialidades.

2.2 Evolução das leis e políticas públicas relacionadas ao TEA

A evolução das leis e políticas públicas relacionadas ao TEA reflete um crescente reconhecimento da necessidade de garantir direitos e promover a inclusão das pessoas com TEA na sociedade (SILVA *et al.*, 2012).

Historicamente, o movimento em prol dos direitos das pessoas com deficiência, incluindo aquelas com TEA, ganhou força nas últimas décadas do século XX. No Brasil, um marco inicial importante foi a Constituição Federal de 1988, que estabeleceu direitos fundamentais para todas as pessoas, incluindo a igualdade e a não discriminação (SILVA; MOREIRA, 2022).

Nos anos 2000, o Brasil começou a adotar legislações específicas voltadas para as pessoas com TEA. Um marco significativo foi a promulgação da Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, conhecida como a "Lei Berenice Piana". Esta lei instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, reconhecendo o autismo como uma deficiência, o que assegurou a essas pessoas todos os direitos previstos na legislação

para pessoas com deficiência (BRASIL, 2012b). A Lei nº 12.764/2012 também garantiu o acesso a serviços de saúde, educação, assistência social e proteção ao trabalho, além de prever o desenvolvimento de políticas públicas voltadas para a inclusão e apoio às famílias.

Outro avanço significativo foi a promulgação da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência. Esta lei ampliou os direitos das pessoas com deficiência, incluindo aquelas com TEA, e estabeleceu uma série de diretrizes para garantir a acessibilidade, a inclusão escolar e a participação plena na vida social e profissional (BRASIL, 2015). A Lei nº 13.146/2015 reforçou o direito à educação inclusiva, obrigando as instituições de ensino a oferecer recursos de acessibilidade e apoio pedagógico necessário para o desenvolvimento dos alunos com TEA.

Além dessas leis, diversas políticas públicas e programas foram implementados para apoiar as pessoas com TEA e suas famílias. Exemplos incluem o Programa de Educação Inclusiva do Ministério da Educação, que visa capacitar professores e fornecer recursos para a inclusão de alunos com deficiência nas escolas regulares, e o Programa de Atenção à Saúde da Pessoa com Deficiência, que inclui ações específicas para o diagnóstico e tratamento do TEA (SOUSA *et al.*, 2022).

A inclusão de pessoas com TEA nos serviços de saúde pública tem sido reforçada por programas e diretrizes que visam melhorar o diagnóstico precoce e o acesso a tratamentos e terapias especializadas (SANTOS, 2017).

Como exemplo, pode-se citar a Política Nacional de Saúde da Pessoa com Deficiência (PNSPD), instituída originalmente pela Portaria MS/GM nº 1.060/2002, em que se prevê a organização de uma rede de atenção integral às pessoas com deficiência (BRASIL, 2002). Contudo, a PNSPD só passou a incluir o atendimento especializado às pessoas com TEA em 2023, quando o Ministério da Saúde investiu R\$ 540 milhões de reais na Rede de Cuidado à Pessoa com Deficiência (RCPD), com 20% desse valor sendo direcionado para o tratamento e cuidado de pessoas com TEA (FIGUERÊDO, 2023).

Em âmbito internacional, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) em 2006 e ratificada pelo Brasil em 2008, é um marco que influenciou significativamente a legislação brasileira. Esta convenção estabelece princípios de igualdade, autonomia e inclusão plena das pessoas com deficiência, incluindo aquelas com TEA, e orienta a criação de políticas públicas para a promoção desses direitos (ONU, 2006).

A evolução das leis e políticas públicas relacionadas ao TEA demonstra um avanço significativo na promoção dos direitos e inclusão das pessoas com TEA. No entanto, ainda há desafios a serem superados para garantir a plena efetividade dessas legislações e a implementação de políticas públicas que atendam às necessidades específicas dessas pessoas e suas famílias.

2.3 Direitos das Pessoas com TEA

Este tópico visa explorar alguns direitos reconhecidos às pessoas com TEA no Brasil, considerando o princípio da isonomia, e a necessidade de implementação destas garantias por meio de condições especiais.

2.3.1 *Direito à saúde e ao tratamento adequado*

O direito à saúde é um dos pilares fundamentais para a garantia de uma vida digna e plena para as pessoas com TEA. Este direito engloba o acesso a tratamentos adequados, diagnósticos precoces e serviços de saúde especializados, visando promover o bem-estar e o desenvolvimento dessas pessoas (SANTOS, 2017).

A legislação brasileira prevê que o Sistema Único de Saúde (SUS) ofereça atendimento integral e universal às pessoas com TEA. Isso inclui o acesso a serviços de saúde em todas as suas esferas, desde a atenção básica até os serviços de média e alta complexidade. A política pública é responsável por assegurar a oferta de terapias ocupacionais, psicológicas, fonoaudiológicas e outras intervenções necessárias para o desenvolvimento das capacidades das pessoas com TEA (BRASIL, 2012b).

Além disso, a Lei nº 13.146/2015 estabelece que o acesso à saúde deve ser garantido de forma prioritária e contínua, assegurando que as pessoas com TEA recebam cuidados de saúde em condições de igualdade com os demais cidadãos (BRASIL, 2015). A lei também destaca a importância de capacitar os profissionais de saúde para atender de forma adequada e humanizada às pessoas com TEA, reconhecendo suas especificidades e necessidades particulares.

O direito ao tratamento adequado também inclui a necessidade de planos de saúde privados cobrirem os tratamentos necessários para as pessoas com TEA, mesmo não sendo uma doença. A Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) regulamenta que os planos de saúde devem incluir em suas coberturas terapias multidisciplinares, como psicoterapia, terapia ocupacional e fonoaudiologia, assegurando que os beneficiários com TEA tenham acesso a todos

os tratamentos prescritos por seus médicos (BRASIL, 2012b).

Internacionalmente, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, ratificada pelo Brasil, reforça o compromisso dos países signatários em garantir que as pessoas com deficiência, incluindo aquelas com TEA, tenham acesso a serviços de saúde de qualidade, sem discriminação. A convenção estabelece que os serviços de saúde devem ser prestados o mais próximo possível das comunidades onde as pessoas com deficiência vivem, inclusive nas áreas rurais (ONU, 2006).

O direito à saúde e ao tratamento adequado para pessoas com TEA é, portanto, uma questão de garantir a igualdade de oportunidades e promover a inclusão social. Na prática, no entanto, muitos desses direitos acabam sendo exigidos por decisões judiciais, já que muitas vezes não são ofertados da maneira adequada. Por isso, é essencial que os sistemas de saúde sejam estruturados para atender de forma eficaz e humana às necessidades dessas pessoas, oferecendo não apenas tratamentos médicos, mas também suporte contínuo para o desenvolvimento de suas capacidades e habilidades, contribuindo para uma vida plena e integrada na sociedade (SANTOS, 2017).

2.3.2 Direito à educação inclusiva e de qualidade

O direito à educação inclusiva e de qualidade é fundamental para garantir a plena participação e o desenvolvimento das pessoas com TEA na sociedade. Este direito assegura que indivíduos com TEA tenham acesso a um sistema educacional que respeite suas particularidades e que ofereça as condições necessárias para seu aprendizado e crescimento pessoal (LEITE; FERRAZ, 2015).

As Leis nº 12.764/2012 e nº 13.146/2015 estabelecem que o sistema educacional deve ser inclusivo em todos os níveis, desde a educação infantil até o ensino superior, e que as escolas devem adotar as adaptações necessárias para atender às necessidades específicas desses alunos (BRASIL, 2012b; BRASIL, 2015).

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, em particular, reforça que as instituições de ensino, públicas e privadas, devem proporcionar condições de acessibilidade e oferecer os apoios necessários para o pleno desenvolvimento dos alunos com deficiência. Isso inclui a adaptação de currículos, métodos, técnicas e recursos didáticos, além de garantir a formação adequada dos profissionais da educação para lidar com as especificidades do TEA (BRASIL, 2015).

Além disso, a Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva, estabelecida pelo Ministério da Educação (MEC), orienta que as escolas devem garantir a matrícula de todos os alunos com deficiência em classes comuns do ensino regular e oferecer serviços de apoio especializados, como salas de recursos multifuncionais e atendimento educacional especializado (BRASIL, 2008). Esse atendimento é oferecido de forma complementar ou suplementar ao ensino regular, visando promover o acesso, a participação e a aprendizagem dos alunos com TEA.

O direito à educação inclusiva também é apoiado por diretrizes internacionais. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, ratificada pelo Brasil, estabelece que os Estados Partes devem assegurar um sistema educacional inclusivo em todos os níveis, proporcionando suporte necessário para que as pessoas com deficiência desenvolvam seu potencial acadêmico e social em igualdade de condições com os demais (ONU, 2006).

Para que o direito à educação inclusiva e de qualidade seja efetivamente garantido, é crucial que haja um compromisso contínuo do poder público e da sociedade em geral. Por isso, é necessária a implementação de investimentos em infraestrutura escolar acessível, capacitação de professores e outros profissionais da educação, desenvolvimento de materiais didáticos inclusivos e a implementação de políticas públicas que promovam a inclusão e a igualdade de oportunidades (LEITE; FERRAZ, 2015).

O ambiente escolar inclusivo beneficia não apenas os alunos com TEA, mas todos os estudantes, ao promover valores de respeito, diversidade e convivência harmoniosa. A inclusão educacional é, portanto, um passo fundamental para a construção de uma sociedade mais justa, equitativa e solidária (LEITE; FERRAZ, 2015).

2.3.3 Direito ao trabalho e inclusão no mercado de trabalho

O direito ao trabalho é um componente essencial da dignidade e inclusão social das pessoas com TEA. Garantir que essas pessoas tenham acesso ao mercado de trabalho, em condições de igualdade e sem discriminação, é fundamental para sua autonomia e participação plena na sociedade (CARDOSO; KUNDE, 2016).

No Brasil, a legislação reconhece e protege o direito ao trabalho das pessoas com deficiência, incluindo aquelas com TEA. A Lei nº 13.146/2015 estabelece que as pessoas com deficiência têm direito a oportunidades de trabalho em ambientes acessíveis e inclusivos, com condições justas e favoráveis (BRASIL, 2015). Esta lei obriga às empresas com 100 ou mais

empregados a preencherem de 2% a 5% de seus cargos com pessoas com deficiência, dependendo do tamanho da empresa, conforme estipulado no art. 93 da Lei nº 8.213/1991 (BRASIL, 1991).

Além disso, a Lei nº 12.764/2012 reforça o direito ao trabalho e prevê medidas de apoio à inclusão profissional das pessoas com TEA. Desse modo, exige-se a promoção de programas de formação e qualificação profissional, bem como a adaptação de ambientes de trabalho para atender às necessidades específicas dessas pessoas (BRASIL, 2012b).

O mercado de trabalho inclusivo não só proporciona oportunidades de emprego, mas também exige adaptações e apoios necessários para que as pessoas com TEA possam desempenhar suas funções de maneira eficaz. Para isso, são necessários ajustes no ambiente de trabalho, uso de tecnologias assistivas, flexibilização de horários e oferta de suporte contínuo por parte de colegas e supervisores (CARVALHO, 2018).

No cenário internacional, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, ratificada pelo Brasil, estabelece que os Estados Partes devem assegurar e promover o pleno exercício do direito ao trabalho, em igualdade de condições com os demais. A convenção especifica que as políticas de emprego devem incluir medidas para garantir que as pessoas com deficiência tenham acesso efetivo a programas de formação profissional, serviços de colocação e oportunidades de carreira que correspondam às suas habilidades e interesses (ONU, 2006).

A inclusão no mercado de trabalho também é promovida por iniciativas de sensibilização e conscientização das empresas sobre os benefícios da diversidade e inclusão. Programas de responsabilidade social corporativa e parcerias com organizações da sociedade civil são fundamentais para criar uma cultura empresarial que valorize e aproveite o potencial das pessoas com TEA (CARDOSO; KUNDE, 2016).

Além disso, as políticas públicas de incentivo fiscal para empresas que contratam pessoas com deficiência podem contribuir para a ampliação das oportunidades de trabalho. Essas políticas visam reduzir as barreiras econômicas e incentivar práticas inclusivas no ambiente corporativo (CARDOSO; KUNDE, 2016).

Importa destacar, no entanto, que o direito ao trabalho dos pais de pessoas com autismo também deve ser plenamente resguardado, motivo pelo qual a inclusão acaba por atingir além da própria pessoa com TEA, mas também alcançando seus familiares e responsáveis, que precisam se adequar à realidade. Por isso, esta pesquisa analisará detalhadamente esta temática nos próximos capítulos.

2.3.4 Direito ao transporte e acessibilidade

O direito ao transporte e acessibilidade de pessoas com TEA é uma extensão essencial do princípio de acessibilidade universal, que visa assegurar que todas as pessoas, independentemente de suas condições físicas, mentais ou sensoriais, tenham pleno acesso aos serviços de transporte. Pessoas com TEA enfrentam desafios específicos que requerem adaptações adequadas para garantir sua mobilidade e inclusão social (SILVA *et al.*, 2012).

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), adotada pela ONU, enfatiza a necessidade de remover barreiras arquitetônicas, comunicacionais e atitudinais que impedem a plena participação das pessoas com deficiência, incluindo aquelas com TEA (ONU, 2006).

Esse princípio está refletido em legislações nacionais como a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), que estabelece diretrizes para a promoção da acessibilidade nos transportes.

Para as pessoas com TEA, a acessibilidade envolve a criação de ambientes sensorialmente amigáveis, com menor exposição a estímulos que possam causar desconforto ou crises. Ações como a redução de ruídos excessivos, a provisão de informações claras e visuais sobre rotas e paradas, e a capacitação de funcionários para lidar com situações específicas relacionadas ao TEA são cruciais (BRASIL, 2015).

No contexto brasileiro, a Política Nacional de Mobilidade Urbana (Lei nº 12.587/2012) reforça a importância da acessibilidade universal, enfatizando que as políticas de transporte devem considerar as necessidades de todos os cidadãos, incluindo aqueles com deficiências intelectuais e do desenvolvimento, como o TEA (BRASIL, 2012a).

Pesquisas indicam que a falta de acessibilidade adequada no transporte pode limitar significativamente a mobilidade das pessoas com TEA, impactando negativamente sua qualidade de vida e oportunidades de participação social. A implementação de boas práticas, como horários específicos com menor lotação, sinalização intuitiva e treinamentos regulares para os profissionais de transporte, são algumas das medidas recomendadas para melhorar a acessibilidade para esse grupo especial de pessoas (SILVA *et al.*, 2012).

3 A REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS COM TEA: UMA ANÁLISE SOB A ÓPTICA DA LEI Nº 8.112/1990

A proteção dos direitos das pessoas com TEA tem sido um foco crescente de atenção legislativa, tanto no Brasil quanto no cenário internacional. A seguir, destacam-se alguns dos principais marcos legislativos que têm contribuído para a garantia desses direitos.

Além das normas supracitadas, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88) estabeleceu o direito à igualdade e à não discriminação, assegurando direitos fundamentais para todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiência. Ela estabelece que é dever do Estado garantir o acesso universal aos serviços de saúde e educação, sem discriminação de qualquer natureza (BRASIL, 1988).

A CDPD da ONU (2006), adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 2006 e ratificada pelo Brasil em 2008, é um marco internacional que estabelece princípios de igualdade, autonomia e inclusão plena das pessoas com deficiência, incluindo aquelas com TEA, e define a obrigatoriedade dos países membros em promover e proteger os direitos humanos e as liberdades fundamentais das pessoas com deficiência (ONU, 2006).

A *Americans with Disabilities Act* (ADA) - Estados Unidos (1990), uma das legislações mais abrangentes em termos de direitos civis para pessoas com deficiência, garante a não discriminação em vários aspectos, incluindo emprego, transporte, acesso aos serviços públicos e acomodações. Embora não seja específica para o TEA, a ADA abrange todas as deficiências e tem sido crucial para a inclusão das pessoas com TEA nos Estados Unidos (ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA, 1990).

De forma semelhante à ADA nos Estados Unidos, o *Equality Act* (2010) consolidou e reforçou a legislação anti-discriminatória contra pessoas com deficiência, incluindo TEA, no Reino Unido, garantindo direitos em áreas como emprego, educação, transporte e acesso a bens e serviços (REINO UNIDO, 2010). Ainda na mesma linha de ação das legislações americana e do Reino Unido, o *Disability Discrimination Act* (1992) proíbe a discriminação baseada na deficiência e promove a igualdade de oportunidades para pessoas com TEA e outras deficiências na Austrália (AUSTRÁLIA, 1992).

Esses marcos legislativos são fundamentais para a promoção e proteção dos direitos das pessoas com TEA, tanto no Brasil quanto internacionalmente. Eles estabelecem uma base legal para a criação de políticas públicas inclusivas e garantem a igualdade de oportunidades e a não discriminação.

Este capítulo explora a temática da redução da carga horária para servidores públicos federais com filhos/dependentes diagnosticados com TEA, analisando as disposições legais e os direitos assegurados pela Lei nº 8.112/1990, que regula o regime jurídico dos servidores públicos civis da União.

3.1 A previsão da redução da carga-horária na Lei nº 8.112/90

A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, estabelece o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Esta lei é um marco na administração pública brasileira, consolidando normas relativas à contratação, direitos, deveres, e responsabilidades dos servidores públicos federais (BRASIL, 1990). Esta norma surgiu no contexto de reformas administrativas que buscavam modernizar e tornar mais eficiente a gestão pública no Brasil.

A Lei nº 8.112/1990 inclui várias disposições específicas para assegurar os direitos e garantias dos servidores públicos com deficiência, em consonância com o princípio da igualdade e a promoção da inclusão no ambiente de trabalho. Alguns dos principais direitos e garantias incluem a reserva de vagas, que assegura um percentual mínimo de vagas para pessoas com deficiência nos concursos públicos, com até 20% das vagas oferecidas no concurso reservadas para candidatos com deficiência, desde que a deficiência seja compatível com as atribuições do cargo, conforme o art. 5º, § 2º (BRASIL, 1990).

Além disso, tem-se a previsão da adaptação de provas e locais de trabalho, prevista no art. 17, que prevê a adequação dos locais de trabalho e dos ambientes de concurso para atender às necessidades dos candidatos e servidores com deficiência, garantindo-lhes igualdade de condições (BRASIL, 1990).

A acessibilidade, que garante que os ambientes de trabalho sejam acessíveis e adequados para servidores com deficiência, inclui a adaptação de instalações físicas e a disponibilização de equipamentos e tecnologias assistivas necessárias para o desempenho de suas funções (BRASIL, 1990). Licenças e afastamentos também são previstos. Além disso, ambos também podem ser usados para tratamento de saúde e a licença para acompanhamento de pessoa da família com deficiência, conforme disposto nos art. 81 e 83, respectivamente:

Art. 81. Conceder-se-á ao servidor licença:

I - por motivo de doença em pessoa da família;

II - por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;

III - para o serviço militar;

IV - para atividade política;

V - para capacitação; (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

VI - para tratar de interesses particulares;

VII - para desempenho de mandato classista.

§ 1º A licença prevista no inciso I do caput deste artigo bem como cada uma de suas prorrogações serão precedidas de exame por perícia médica oficial, observado o disposto no art. 204 desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 3º É vedado o exercício de atividade remunerada durante o período da licença prevista no inciso I deste artigo.

Art. 83. Poderá ser concedida licença ao servidor por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva a suas expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação por perícia médica oficial. (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 1º A licença somente será deferida se a assistência direta do servidor for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, na forma do disposto no inciso II do art. 44.

§ 2º A licença de que trata o caput, incluídas as prorrogações, poderá ser concedida a cada período de doze meses nas seguintes condições: (Redação dada pela Lei nº 12.269, de 2010)

I - por até 60 (sessenta) dias, consecutivos ou não, mantida a remuneração do servidor; e (Incluído pela Lei nº 12.269, de 2010)

II - por até 90 (noventa) dias, consecutivos ou não, sem remuneração. (Incluído pela Lei nº 12.269, de 2010)

§ 3º O início do interstício de 12 (doze) meses será contado a partir da data do deferimento da primeira licença concedida. (Incluído pela Lei nº 12.269, de 2010)

§ 4º A soma das licenças remuneradas e das licenças não remuneradas, incluídas as respectivas prorrogações, concedidas em um mesmo período de 12 (doze) meses, observado o disposto no § 3º, não poderá ultrapassar os limites estabelecidos nos incisos I e II do § 2º. (BRASIL, 1990).

A proteção contra a discriminação protege os servidores com deficiência contra qualquer forma de constrangimento no ambiente de trabalho, garantindo-lhes tratamento justo e igualitário em todas as etapas da carreira pública. Além disso, a norma estabelece políticas e programas voltados à promoção da qualidade de vida dos servidores com deficiência, incluindo a oferta de atividades de reabilitação e apoio psicológico.

Essas garantias visam promover a inclusão e a igualdade de oportunidades para servidores públicos federais com deficiência, bem como de seus familiares, assegurando-lhes condições dignas e justas de trabalho, em conformidade com os princípios constitucionais de dignidade da pessoa humana e igualdade (BRASIL, 1990).

3.2 Legislação Específica para Servidores com TEA: análise das disposições legais que tratam da redução da carga horária

A legislação brasileira contempla a redução da carga horária para servidores públicos que são pais ou responsáveis por pessoas com TEA. Esse benefício visa facilitar a conciliação entre as responsabilidades profissionais e as necessidades especiais de cuidado e acompanhamento dessas pessoas.

Uma das principais disposições legais a esse respeito é a Lei nº 13.370, de 12 de dezembro de 2016, que alterou a Lei nº 8.112/1990 para assegurar aos servidores públicos federais a possibilidade de redução da jornada de trabalho sem redução de remuneração. O art. 98, § 3º da Lei nº 8.112/1990, modificado pela Lei nº 13.370, estabelece que:

Art. 98. Será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo.

§ 1º Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário no órgão ou entidade que tiver exercício, respeitada a duração semanal do trabalho.

§ 2º Também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário.

§ 3º As disposições constantes do § 2º são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência (BRASIL, 1990).

Essa disposição reconhece a importância de proporcionar flexibilidade aos servidores que necessitam de tempo adicional para cuidar de filhos ou dependentes com TEA, garantindo-lhes a possibilidade de ajustar sua jornada de trabalho conforme as necessidades de cuidado, sem prejuízo salarial.

Além da legislação federal, alguns estados e municípios brasileiros também adotaram normas semelhantes para seus servidores públicos. Por exemplo, a Lei Estadual do Rio de Janeiro nº 3.807/2002 assegura aos servidores estaduais a redução da jornada de trabalho em até 50% sem prejuízo da remuneração para o cuidado de filhos ou dependentes com deficiência (RIO DE JANEIRO, 2002).

Em comparação com outros países, o Brasil está alinhado com práticas de nações que valorizam a inclusão e o apoio às famílias de pessoas com deficiência. Nos Estados Unidos, a ADA e a *Family and Medical Leave Act* (FMLA) oferecem proteções e direitos semelhantes, permitindo aos trabalhadores ajustar suas horas de trabalho ou tirar licenças não remuneradas para cuidar de familiares com deficiências (BOTELHO; COSTA, 2023).

Na União Europeia, a Diretiva 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, estabelece normas mínimas relativas ao equilíbrio entre vida profissional e vida privada dos pais e cuidadores, incluindo a concessão de licenças específicas e horários de trabalho flexíveis para cuidadores de pessoas com deficiência (BOTELHO; COSTA, 2023).

Um caso emblemático é o da servidora pública federal que obteve a redução de sua jornada de trabalho para cuidar do filho com TEA, respaldada pela Lei nº 13.370/2016. Em 2018, a Justiça Federal do Distrito Federal confirmou o direito da servidora, destacando a necessidade de flexibilizar a jornada para atender às necessidades especiais do filho, conforme laudo médico apresentado (BOTELHO; COSTA, 2023).

Outro precedente significativo foi a decisão do Tribunal Regional Federal da 1ª Região (TRF-1) no processo nº 0047924-77.2012.4.01.3400. A decisão reconheceu o direito à redução da carga horária de uma servidora pública federal que precisava cuidar de seu filho com TEA, reforçando que a medida é essencial para garantir a qualidade de vida e o desenvolvimento adequado da criança (BOTELHO; COSTA, 2023).

Esses casos demonstram a importância das disposições legais e a sensibilidade do Judiciário brasileiro em assegurar os direitos dos servidores públicos com responsabilidades de cuidado de dependentes com TEA. As decisões judiciais têm reiterado a necessidade de uma interpretação inclusiva e protetiva das normas legais, garantindo o bem-estar das famílias afetadas.

3.3 Benefícios da redução da carga horária

A redução da carga horária para servidores públicos que são responsáveis por pessoas com TEA traz diversos benefícios. Primeiramente, permite que os servidores dediquem mais tempo e atenção aos cuidados necessários, incluindo terapias, acompanhamento escolar e outras atividades essenciais para o desenvolvimento da pessoa sob seus cuidados. Este tempo adicional pode ser crucial para proporcionar um ambiente mais estável e de suporte para o dependente, resultando em melhorias significativas em sua qualidade de vida (BOZZI; FREZATO, 2023).

Além disso, a flexibilização do horário de trabalho contribui para reduzir o estresse e a sobrecarga emocional dos servidores. A preocupação constante com o bem-estar do dependente e a necessidade de conciliar responsabilidades profissionais e pessoais pode ser extenuante. A redução da carga horária alivia parte desse fardo, permitindo uma melhor gestão do tempo e um equilíbrio mais saudável entre vida profissional e pessoal (BOZZI; FREZATO, 2023).

Contrariamente à percepção de que a redução da carga horária poderia diminuir a produtividade, estudos e experiências práticas têm demonstrado que a medida pode, na verdade, aumentar a eficiência e o desempenho dos servidores. Quando os servidores têm a garantia de que podem cuidar adequadamente de seus dependentes com TEA, eles tendem a ser mais concentrados e produtivos durante o tempo que estão no trabalho. A diminuição do estresse e da ansiedade contribui para um ambiente de trabalho mais positivo e uma maior satisfação no emprego (BOZZI; FREZATO, 2023).

A flexibilidade no horário de trabalho também promove a lealdade e o engajamento dos servidores com a instituição pública. Servidores que percebem que suas necessidades pessoais e familiares são respeitadas e atendidas estão mais propensos a desenvolver um compromisso maior com o seu trabalho e a desempenhar suas funções com mais dedicação (BOZZI; FREZATO, 2023).

Diversos órgãos públicos que implementaram a redução da carga horária para servidores responsáveis por pessoas com TEA têm reportado resultados positivos. Por exemplo, no Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo (TJ-SP), servidores que usufruíram da redução da jornada de trabalho relataram uma melhoria significativa na capacidade de gerenciar as necessidades de seus filhos com TEA, sem comprometer a qualidade e a eficiência do trabalho realizado. A administração do tribunal observou que esses servidores, apesar de uma carga horária reduzida, mantiveram altos níveis de produtividade e engajamento (JUCAR; SANTOS, 2023).

Outro exemplo é o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), que adotou a política de redução de carga horária para servidores com dependentes com deficiência, incluindo TEA. Relatórios internos indicam que a medida ajudou a melhorar o ambiente de trabalho, reduzir o absenteísmo e aumentar a satisfação dos servidores. O INSS também notou que a flexibilidade no horário de trabalho ajudou a reter talentos, diminuindo a rotatividade e fortalecendo a equipe (JUCAR; SANTOS, 2023).

Essas experiências demonstram que a redução da carga horária, além de beneficiar diretamente os servidores e suas famílias, pode trazer ganhos significativos para as instituições públicas em termos de produtividade, satisfação no trabalho e retenção de talentos. As políticas de apoio e inclusão, como a redução da jornada de trabalho, são essenciais para construir um serviço público mais eficiente e humano, que valoriza e respeita as necessidades de todos os seus servidores (JUCAR; SANTOS, 2023).

4 ANÁLISE DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL QUANTO À PROTEÇÃO DOS FILHOS DOS SERVIDORES PÚBLICOS E A REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA - PARADIGMAS DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO Nº 1.237.867

Este capítulo abordará a análise detalhada da decisão do STF no Recurso Extraordinário nº 1.237.867, que trata da redução da jornada de trabalho para servidores públicos com filhos portadores de TEA (BRASIL, 2022).

O Recurso Extraordinário nº 1.237.867 é um caso de grande relevância no cenário jurídico brasileiro, particularmente no que se refere à interpretação e aplicação dos direitos constitucionais. O recurso foi interposto no STF contra decisão do TJ-SP que envolvia a concessão de benefícios previdenciários e a interpretação das normas constitucionais relativas aos direitos dos servidores públicos (BRASIL, 2022).

Este recurso foi movido por um servidor público que contestava a decisão do TJ-SP, a qual negava o direito à redução da jornada de trabalho para cuidar de um dependente com deficiência, especificamente um filho com TEA. O caso ganhou destaque por envolver a interpretação de dispositivos constitucionais e infraconstitucionais relacionados aos direitos das pessoas com deficiência e às garantias dos servidores públicos (BRASIL, 2022).

O recurso trouxe à tona a necessidade de interpretar os direitos constitucionais dos servidores públicos, especialmente no que se refere ao direito à jornada de trabalho reduzida para cuidar de dependentes com deficiência. O art. 37 da CF/88, que trata dos princípios da administração pública, foi um ponto central no debate (BRASIL, 2022).

A questão envolvia também a aplicação e interpretação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro com status de emenda constitucional. O recurso discutia como essas disposições internacionais deveriam ser aplicadas para garantir os direitos dos dependentes com TEA (BRASIL, 2022).

Uma das principais questões jurídicas era se a negativa da redução da jornada de trabalho violava o princípio da igualdade e não discriminação previsto na Constituição. O argumento era que a decisão do TJ-SP discriminava servidores que necessitam de horários especiais para cuidar de seus dependentes com deficiência (BRASIL, 2022).

O recurso também questionava a efetividade das políticas públicas destinadas à inclusão de pessoas com deficiência e a adequação das medidas administrativas para garantir que os servidores pudessem exercer seus direitos plenamente (BRASIL, 2022).

O caso levantou a discussão sobre a necessidade de políticas públicas que permitam

aos servidores públicos conciliar suas responsabilidades profissionais com as necessidades familiares, especialmente quando envolvem cuidados especiais de dependentes com deficiência (BRASIL, 2022).

O julgamento do Recurso Extraordinário nº 1.237.867 no STF teve repercussão geral reconhecida, indicando que a decisão tomada no caso teria implicações amplas para outros casos semelhantes, estabelecendo um precedente importante na interpretação dos direitos constitucionais dos servidores públicos e das pessoas com deficiência no Brasil (BRASIL, 2022).

4.1 Desafios e barreiras na implementação

A implementação da redução da carga horária para servidores responsáveis por pessoas com TEA enfrenta diversos obstáculos legais e administrativos. Embora existam leis que permitem a redução da carga horária, muitas vezes faltam regulamentações detalhadas que especificam como essas leis devem ser aplicadas. A ausência de diretrizes claras pode resultar em interpretações inconsistentes e dificuldade na implementação prática (SILVA *et al.*, 2024).

Além disso, o processo para obter a redução da jornada de trabalho pode ser burocrático, exigindo muitos documentos e laudos médicos. Essa burocracia pode desmotivar os servidores a buscarem o benefício, além de criar atrasos e dificuldades na aprovação dos pedidos (SILVA *et al.*, 2024).

Em alguns casos, gestores e responsáveis pela administração pública podem não estar suficientemente informados sobre a importância e os requisitos legais para a concessão da redução da carga horária. O que leva a uma aplicação desigual da lei e resistência na concessão do direito (SILVA *et al.*, 2024).

Além disso, em muitas instituições, há uma cultura organizacional que valoriza a presença física e a jornada de trabalho convencional, o que pode dificultar a aceitação de horários flexíveis ou reduzidos. A resistência a mudanças na forma de trabalhar pode ser um grande desafio (SILVA *et al.*, 2024).

Há também preconceitos e estigmas associados às deficiências e condições como o TEA. Servidores que solicitam a redução da carga horária podem enfrentar discriminação ou serem vistos como menos comprometidos ou produtivos (SILVA *et al.*, 2024).

Outra barreira encontrada é a falta de conhecimento sobre o Transtorno do Espectro Autista entre colegas e superiores, que pode gerar incompreensão sobre as necessidades dos servidores que têm dependentes com TEA, resultando em falta de apoio ou até resistência ativa à

implementação das adaptações necessárias (SILVA *et al.*, 2024).

É essencial que sejam criadas regulamentações detalhadas que orientem a implementação da redução da carga horária, especificando os procedimentos, documentos necessários e prazos para análise dos pedidos. Isso contribuirá para a aplicação uniforme e eficiente da lei (SILVA *et al.*, 2024).

Reduzir a burocracia e simplificar os processos para a concessão da redução da jornada de trabalho é crucial. Isso pode ser feito através da digitalização de processos, redução do número de documentos exigidos e estabelecimento de prazos mais curtos para a análise dos pedidos (SILVA *et al.*, 2024).

Além disso, deve-se promover programas de capacitação para gestores e servidores sobre as leis de acessibilidade e inclusão, bem como sobre o TEA, pode aumentar a sensibilização e reduzir resistências culturais e organizacionais. A formação contínua pode ajudar a criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e compreensivo.

Campanhas de sensibilização dentro das instituições públicas para combater preconceitos e estigmas associados ao TEA e à redução da carga horária também são implementados em alguns casos. Essas campanhas podem incluir palestras, workshops e distribuição de materiais informativos (SILVA *et al.*, 2024).

Implementar políticas de inclusão ativas que promovam a flexibilidade no ambiente de trabalho, como horários flexíveis, teletrabalho e a criação de espaços de apoio para servidores com dependentes com necessidades especiais. Essas políticas devem ser comunicadas de forma clara e acessível a todos os servidores (SILVA *et al.*, 2024).

4.2 A importância da redução da carga horária para servidores públicos com filhos com deficiência

A redução da carga horária para servidores públicos que têm filhos com deficiência, incluindo aqueles com TEA, é uma medida de extrema relevância tanto para os servidores quanto para a administração pública e a sociedade em geral. Esta política visa equilibrar as responsabilidades profissionais e as necessidades pessoais e familiares dos servidores, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo e humano (GABRIELA, 2024).

Filhos com deficiência, especialmente aqueles com TEA, frequentemente necessitam de cuidados contínuos, terapias, consultas médicas e acompanhamento escolar especializado. A redução da carga horária permite que os pais ou responsáveis dediquem o tempo necessário para

garantir que seus filhos recebam o suporte adequado (GABRIELA, 2024).

A responsabilidade de cuidar de um filho com deficiência pode ser extremamente estressante. A flexibilização do horário de trabalho ajuda a reduzir esse estresse, melhorando o bem-estar psicológico dos servidores. Um servidor menos estressado e mais equilibrado emocionalmente tende a ser mais produtivo e engajado em suas funções (GABRIELA, 2024).

Políticas que permitem a redução da jornada de trabalho ajudam os servidores a conciliar melhor suas responsabilidades profissionais e pessoais. Isso não só melhora a qualidade de vida dos servidores, mas também fortalece o vínculo familiar e promove um ambiente mais estável e harmonioso para os filhos com deficiência (GABRIELA, 2024).

Servidores que têm suas necessidades pessoais atendidas tendem a ser mais produtivos e engajados em suas atividades profissionais. A redução da carga horária pode levar a uma melhor qualidade de trabalho e a um aumento na eficiência dos serviços prestados (GABRIELA, 2024).

A flexibilidade no horário de trabalho pode resultar em uma redução significativa do absenteísmo, já que os servidores têm menos necessidade de faltar ao trabalho para atender emergências familiares. Além disso, políticas de apoio como essa tendem a aumentar a satisfação no trabalho e a lealdade dos servidores, diminuindo a rotatividade (GABRIELA, 2024).

Implementar políticas que beneficiam servidores com responsabilidades de cuidado de filhos com deficiência demonstra o compromisso da administração pública com a inclusão e a igualdade. Isso contribui para a criação de um ambiente de trabalho mais justo e acolhedor, valorizando a diversidade e promovendo a equidade (GABRIELA, 2024).

Garantir que pais ou responsáveis possam dedicar o tempo necessário para cuidar de seus filhos com deficiência é fundamental para o desenvolvimento dessas crianças e jovens. Esse apoio pode resultar em melhores resultados em termos de saúde, educação e integração social, contribuindo para a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade (GABRIELA, 2024).

A implementação eficaz da redução da carga horária para servidores públicos com filhos com deficiência reforça o compromisso do Estado com as políticas públicas de inclusão e apoio às famílias. Isso é essencial para a construção de uma sociedade mais equitativa e inclusiva, onde todos têm a oportunidade de alcançar seu pleno potencial (GABRIELA, 2024).

Políticas como a redução da carga horária ajudam a sensibilizar a sociedade sobre as necessidades e direitos das pessoas com deficiência e suas famílias. Isso pode promover uma mudança cultural mais ampla, incentivando a criação de ambientes mais acessíveis e inclusivos

em todos os setores da sociedade (GABRIELA, 2024).

A redução da carga horária para servidores públicos com filhos com deficiência é uma política essencial para promover o bem-estar dos servidores, aumentar a eficiência da administração pública e fortalecer as políticas de inclusão social. Sua implementação eficaz depende de regulamentações claras, processos administrativos simplificados e uma cultura organizacional que valorize e apoie a diversidade e a equidade. Ao adotar essas medidas, a administração pública brasileira pode avançar significativamente na construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e de uma sociedade mais justa e igualitária.

4.3 Argumentos no Recurso Extraordinário nº 1.237.867 no STF

O servidor público, recorrente no processo, buscava garantir seu direito à redução da carga horária sem redução de remuneração, conforme previsto na legislação vigente. Para isso, argumentou que a legislação brasileira, especificamente a Lei nº 8.112/1990 e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), garante aos servidores públicos com dependentes com deficiência o direito à redução da carga horária sem redução de remuneração. Este direito visa assegurar que os servidores possam atender adequadamente às necessidades especiais de seus dependentes (BRASIL, 2022).

O recurso destacou que negar a redução da jornada de trabalho violaria os princípios constitucionais da igualdade e não discriminação. O recorrente argumentou que a negativa da redução de jornada implicaria tratamento desigual em relação a outros servidores que não têm dependentes com deficiência (BRASIL, 2022).

O STF interpretou de forma ampla os dispositivos constitucionais e infraconstitucionais, reafirmando o compromisso com a proteção e inclusão das pessoas com deficiência. A decisão enfatizou a importância de garantir que os servidores públicos possam exercer seus direitos de maneira plena e igualitária (BRASIL, 2022).

A decisão do STF destacou o princípio da dignidade da pessoa humana, fundamental para a Constituição Federal. O tribunal reconheceu que a redução da jornada de trabalho é essencial para que os servidores possam cuidar de seus dependentes com deficiência de forma adequada, garantindo a dignidade e o bem-estar de suas famílias (BRASIL, 2022).

Além disso, o julgado reforçou a necessidade de cumprir os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil ao ratificar a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Esta convenção obriga o Estado a adotar todas as medidas apropriadas para assegurar

a igualdade de oportunidades e a inclusão social das pessoas com deficiência (BRASIL, 2022).

O ministro relator votou a favor do recurso, argumentando que a legislação brasileira e os princípios constitucionais garantem aos servidores públicos o direito à redução da jornada de trabalho para cuidar de dependentes com deficiência. Seu voto foi fundamentado na interpretação ampla dos direitos constitucionais e na necessidade de promover a inclusão social (BRASIL, 2022).

A maioria dos ministros seguiu o voto do relator, destacando a importância de assegurar os direitos dos servidores públicos e de suas famílias. Os votos convergiram na interpretação de que a negativa da redução da jornada de trabalho seria uma violação dos princípios da igualdade e não discriminação (BRASIL, 2022).

A decisão do STF criou um precedente importante que influencia futuros casos semelhantes, estabelecendo a interpretação de que a redução da jornada de trabalho para servidores com dependentes com deficiência é um direito garantido (BRASIL, 2022).

A decisão reforçou as políticas públicas de inclusão, incentivando a administração pública a adotar medidas que promovam a igualdade de oportunidades e a inclusão social das pessoas com deficiência. Ademais, trouxe maior segurança jurídica para os servidores públicos, assegurando que seus direitos sejam respeitados e aplicados de forma uniforme em todo o país.

Precedentes jurídicos anteriores, como o Recurso Extraordinário nº 606.728, já haviam estabelecido a importância de garantir medidas que facilitem a conciliação entre vida profissional e responsabilidades familiares, especialmente para servidores com dependentes que necessitam de cuidados especiais (BRASIL, 2010).

A decisão do STF no Recurso Extraordinário nº 1.237.867, portanto, não apenas reforça a interpretação das leis existentes, mas também estabelece um precedente vinculante que orienta futuras decisões judiciais e a implementação de políticas públicas. Essa decisão contribui significativamente para a segurança jurídica e para a promoção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo no serviço público. Os órgãos públicos, em resposta a essa decisão, devem revisar e atualizar seus regulamentos internos, garantindo que as políticas de redução de carga horária sejam aplicadas de forma justa e eficiente. Além disso, é essencial promover a capacitação contínua de gestores e profissionais de recursos humanos sobre os direitos dos servidores públicos com dependentes com deficiência e sobre os procedimentos adequados para a concessão de horários especiais (SILVA, 2019).

A implementação dessas políticas de forma eficaz também requer o estabelecimento

de mecanismos de monitoramento e avaliação para assegurar que os direitos dos servidores sejam respeitados e que as medidas de apoio sejam eficazes. Campanhas de conscientização são igualmente importantes para informar os servidores sobre seus direitos e os procedimentos necessários para solicitar a redução de jornada, garantindo que todos tenham acesso às informações necessárias para exercer seus direitos plenamente (UNICEF, 2020).

Em conclusão, a redução da carga horária para servidores públicos com filhos com deficiência é uma medida fundamental para promover a inclusão e o bem-estar dessas famílias, alinhando-se com os princípios constitucionais de igualdade e dignidade. A decisão do STF no Recurso Extraordinário nº 1.237.867 fortalece esses direitos e estabelece paradigmas importantes para a administração pública, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e justo (BRASIL, 1988; BRASIL, 1990; BRASIL, 2015).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo analisar a proteção dos filhos de servidores públicos federais com TEA e a redução da carga horária sob a óptica da Lei nº 8.112/1990, especialmente à luz da decisão do STF no Recurso Extraordinário nº 1.237.867. Pretendeu-se entender os benefícios, desafios e implicações dessa política para a inclusão e proteção dos direitos das pessoas com deficiência no serviço público brasileiro.

Inicialmente, o contexto jurídico-legal do TEA foi explorado, destacando-se a importância de compreender as leis que amparam os direitos dessas pessoas. Em seguida, foram apresentados os marcos legislativos significativos tanto no Brasil quanto no exterior, como a Lei nº 12.764/2012 e a Lei nº 13.146/2015, que garantem direitos fundamentais para pessoas com TEA.

A análise do Recurso Extraordinário nº 1.237.867 no STF revelou a interpretação do tribunal sobre a redução da carga horária para servidores públicos com filhos com deficiência, consolidando a necessidade de políticas inclusivas e flexíveis. A decisão do STF foi examinada quanto aos paradigmas estabelecidos, destacando a importância de uma administração pública que promova a igualdade e a inclusão.

A decisão do STF no Recurso Extraordinário nº 1.237.867 representa um marco na proteção dos direitos dos servidores públicos e seus dependentes com TEA. Ao garantir a redução da carga horária sem prejuízo da remuneração, o STF não apenas reafirmou princípios constitucionais de igualdade e dignidade, mas também promoveu uma administração pública mais inclusiva e humana. Esta decisão é fundamental para assegurar que os servidores possam conciliar suas responsabilidades profissionais com as necessidades especiais de seus filhos, melhorando a qualidade de vida das famílias e a eficiência no serviço público.

A proteção dos direitos das pessoas com deficiência, especialmente aquelas com TEA, e sua inclusão no serviço público são desafios contínuos que exigem um compromisso constante de todos os setores da sociedade. A legislação existente, aliada às decisões judiciais progressistas como a do STF, fornece uma base sólida para a promoção da igualdade e da inclusão. No entanto, é crucial que essas leis sejam efetivamente implementadas e que os processos administrativos sejam simplificados para facilitar o acesso dos servidores aos seus direitos.

Além disso, é necessário um esforço contínuo para educar e sensibilizar gestores e colegas sobre as necessidades das pessoas com TEA, promovendo um ambiente de trabalho

respeitoso e acolhedor. A criação de políticas públicas complementares, como programas de suporte psicológico e social, teletrabalho e horários flexíveis, também são essenciais para apoiar esses servidores e suas famílias.

Em suma, a redução da carga horária para servidores públicos com filhos com TEA é uma política essencial para a promoção da inclusão e do bem-estar dessas famílias. Ao continuar a desenvolver e implementar essas políticas com sensibilidade e eficiência, a administração pública brasileira pode avançar significativamente na construção de uma sociedade mais justa e igualitária, onde todos tenham a oportunidade de viver com dignidade e exercer plenamente seus direitos.

REFERÊNCIAS

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5**. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

ASSUMPÇÃO JUNIOR, F. B.; PIMENTEL, A. C. M. Autismo infantil. **Revista Brasileira de Psiquiatria**, Associação Brasileira de Psiquiatria, v. 22, p. 37–39, 2000. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/s1516-44462000000600010>>. Acesso em: 21 jun. 2024.

AUSTRÁLIA. **Act nº 135 of 1992, Disability Discrimination Act 1992**. Camberra, 1992. Disponível em: <<https://www.legislation.gov.au/C2004A04426/latest/text>>. Acesso em: 21 jun. 2024.

BOTELHO, B. H. F.; COSTA, M. M. M. Autismo, relações familiares e a necessidade de políticas públicas efetivas de proteção aos direitos fundamentais deste grupo. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)**, v. 11, n. 2, p. 1–25, 2023. Disponível em: <<https://portal.unifafibe.com.br:443/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/view/1092>>. Acesso em: 21 jun. 2024.

BOZZI, B. M.; FREZATO, L. R. Autismo e a redução de carga-horária na Polícia Militar do Paraná. **RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar**, v. 4, n. 11, p. e4114458, 2023. Disponível em: <<https://recima21.com.br/index.php/recima21/article/view/4458>>. Acesso em: 21 jun. 2024.

BRASIL. **[Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: <https://planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 21 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 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. Brasília, DF, 1990. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 21 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**: Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF, 1991. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 21 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012**: Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana; revoga dispositivos dos Decretos-Leis nºs 3.326, de 3 de junho de 1941, e 5.405, de 13 de abril de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e das Leis nºs 5.917, de 10 de setembro de 1973, e 6.261, de 14 de novembro de 1975; e dá outras providências. Brasília, DF, 2012. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12587.htm>. Acesso em: 21 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012**: Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília, DF, 2012. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm>. Acesso em: 21 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**: Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF, 2015. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 21 jun. 2024.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. **Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva**. Brasília, DF, 2008. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/politica.pdf>>. Acesso em: 21 jun. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. **Portaria nº 1.060, de 5 de junho de 2002**: Aprova a Política Nacional de Saúde da Pessoa Portadora de Deficiência. Brasília, DF, 2002. Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2002/prt1060_05_06_2002.html>. Acesso em: 21 jun. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 606.728/DF. Recurso Extraordinário. Administrativo. Concurso público para o cargo de agente penitenciário da Polícia Civil do Distrito Federal. Necessidade de reserva de vagas para candidatos portadores de necessidades especiais. Precedente. Repercussão Geral da questão constitucional: desnecessidade de exame. Art. 323, primeira parte, do regimento interno do Supremo Tribunal Federal. Recurso ao qual se nega seguimento. Relatora Min. Cármen Lúcia. Plenário, julgado em 18 de dezembro de 2009. **Diário de Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, 10 fev. 2010.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 1.237.867/SP**: Recurso Extraordinário com Repercussão Geral reconhecida. Constituição Federal. Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência. Tratado equivalente à Emenda Constitucional. Proteção integral e prioritária à criança e ao adolescente. Lei 12.764/2012. Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Proteção e assistência da família de pessoas com deficiência. Redução da jornada de trabalho sem alteração nos vencimentos. Servidora estadual cuidadora de filho autista. Inexistência de legislação estadual. Analogia ao art. 98, § 3º, da Lei 8.112/1990. Legitimidade da aplicação de legislação federal quanto a omissão estadual ou municipal ofende determinação constitucional autoaplicável que não acarrete aumento de gastos ao erário. Princípio da igualdade substancial. Recurso Extraordinário a que se dá provimento. Fixação de tese de repercussão geral. Relator Min. Ricardo Lewandowski. Plenário, julgado em 17 de dezembro de 2022. Brasília, DF, 2022.

CARDOSO, S. S.; KUNDE, B. M. M. O direito ao tratamento desigual das pessoas portadoras de deficiência à luz da teoria da equidade de John Rawls: a necessidade da inclusão das crianças com espectro autista como concretização da dignidade da pessoa humana. In: **Seminário Internacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea. Políticas Públicas de Gênero e Minorias**. Santa Cruz do Sul: UNISC, 2016. v. 13, p. 1–20. Disponível em: <<https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/15874/3771>>. Acesso em: 21 jun. 2024.

CARVALHO, A. P. Portadores de transtorno do espectro do autismo têm direito a tratamento multidisciplinar custeado pelos planos de saúde. **Migalhas**, 2 abr. 2018. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/277295>>. Acesso em: 21 jun. 2024.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. **Public Law nº 101-336. Americans with Disabilities Act of 1990**. Washington, D. C.: U.S. Government Printing Office, 1990. v. 104. 327-378 p. Disponível em: <<https://www.govinfo.gov/content/pkg/STATUTE-104/pdf/STATUTE-104-Pg327.pdf>>. Acesso em: 21 jun. 2024.

FIGUEREDO, P. Pela primeira vez, Ministério da Saúde inclui tratamento do Transtorno do Espectro Autista na Política Nacional da Pessoa com Deficiência. **Ministério da Saúde**, 25 set. 2023. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2023/setembro/>>. Acesso em: 21 jun. 2024.

GABRIELA, L. Pais de crianças com autismo podem reduzir a jornada diária de trabalho; saiba como. **ND Mais**, Florianópolis, 2 abr. 2024. Disponível em: <<https://ndmais.com.br/justica/pais-de-criancas-autismo-jornada-trabalho/>>. Acesso em: 21 jun. 2024.

JUCAR, C. S.; SANTOS, W. S. A possibilidade da redução da jornada laboral do trabalhador celetista responsável por pessoa com deficiência. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 2, p. 818–840, 2023. Disponível em: <<https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/8589>>. Acesso em: 21 jun. 2024.

LEITE, G. S.; FERRAZ, C. V. A pessoa com espectro autista e o direito à educação inclusiva. In: **XXIV Encontro Nacional do CONPEDI - UFS. Direitos Fundamentais**. Florianópolis: CONPEDI, 2015. v. 24, p. 101–116. Disponível em: <<http://site.conpedi.org.br/publicacoes/c178h0tg/51f4alp5/8r1lzh907D5LDJU.pdf>>. Acesso em: 21 jun. 2024.

NATIONAL INSTITUTE OF MENTAL HEALTH. **Autism Spectrum Disorder**. U.S. Department of Health and Human Services, National Institutes of Health, 2024. Disponível em: <<https://www.nimh.nih.gov/health/topics/autism-spectrum-disorders-asd>>. Acesso em: 21 jun. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Nova Iorque, 2006. Disponível em: <<http://www.un.org/disabilities/documents/natl/portugal-c.doc>>. Acesso em: 21 jun. 2024.

REINO UNIDO. **Equality Act 2010**. Londres: The Stationery Office, 2010. Disponível em: <<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>>. Acesso em: 21 jun. 2024.

RIO DE JANEIRO. **Lei nº 3.807/2002, de 4 de abril de 2002**: Dispõe sobre a concessão de horário especial aos servidores estaduais e empregados de empresas estatais, responsáveis por portadores de necessidades especiais que requeiram atenção permanente e dá outras providências. Rio de Janeiro, RJ, 2002. Disponível em: <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contLei.nsf/f25edae7e64db53b032564fe005262ef/d4b20944d8487e8803256b920076fc7e?opendocument>>. Acesso em: 21 jun. 2024.

SANTOS, S. A. P. O que você deve saber a respeito da negativa de cobertura de tratamento para transtorno do espectro autista (TEA). **Migalhas**, 24 ago. 2017. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/264156>>. Acesso em: 21 jun. 2024.

SILVA, A. B. B.; GAIATO, M. B.; REVELES, L. T. **Mundo Singular**: entenda o autismo. Rio de Janeiro: Fontanar, 2012.

SILVA, A. C. L.; PINHO, A. P. G. S.; LIMA, A. F.; FERREIRA, N. C. de L.; ANTUNES, A. V. P. Novos direitos com ênfase no transtorno do espectro do autismo. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 10, n. 3, p. 2379–2396, 2024. Disponível em: <<https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/13301>>. Acesso em: 21 jun. 2024.

SILVA, A. F. Impacto da Redução da Jornada de Trabalho na Produtividade dos Servidores Públicos. **Revista de Administração Pública**, v. 53, p. 389–411, 2019.

SILVA, V. C.; MOREIRA, L. C. O estudante com Transtorno do Espectro Autista nas universidades brasileiras. **Revista Educação Especial**, Universidade Federal de Santa Maria, v. 35, p. e16/1–25, 2022. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/68655>>. Acesso em: 21 jun. 2024.

SOUSA, C. A. F.; ARAÚJO, H. J. N.; BARBOSA, M. F. Ensino de habilidades sociais para pessoas com transtorno do espectro autista: uma revisão sistemática. **Revista Educação Especial**, Universidade Federal de Santa Maria, v. 35, p. e19/1–16, 2022. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/65428>>. Acesso em: 21 jun. 2024.

UNICEF. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. 2020. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em: 22 jun. 2024.