

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL
FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS – FDA

KÁFFIA VICTÓRIA NUNES DE OLIVEIRA SANTOS

REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA PARA MÃES DE CRIANÇAS E
ADOLESCENTES COM NECESSIDADES ESPECIAIS, ENQUANTO DIREITO
FUNDAMENTAL, A PARTIR DA LEI FEDERAL 13.370 DE 2016.

MACEIÓ
2025

KÁFFIA VICTÓRIA NUNES DE OLIVEIRA SANTOS

REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA PARA MÃES DE CRIANÇAS E
ADOLESCENTES COM NECESSIDADES ESPECIAIS, ENQUANTO DIREITO
FUNDAMENTAL, A PARTIR DA LEI FEDERAL 13.370 DE 2016.

Trabalho de conclusão de curso, apresentado à
Faculdade de Direito de Alagoas (FDA/UFAL)
como requisito para a obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Flavio Luiz da Costa

FLAVIO LUIZ DA COSTA
LUIZ DA
COSTA:308191074
8191074
Assinado de forma
digital por FLAVIO
LUIZ DA
COSTA:308191074
Dados: 2025.06.04
21:33:42 -03'00'

MACEIÓ
2025

Catálogo na Fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico

Bibliotecária: Sâmela Rouse de Brito Silva – CRB-4 – 6023

- S237r Santos, Káffia Victória Nunes de Oliveira.
Redução da carga horária para mães de crianças e adolescentes com necessidades especiais, enquanto direito fundamental, a partir da Lei Federal 13.370 de 2016 / Káffia Victória Nunes de Oliveira Santos. – 2025.
53 f.
- Orientador: Flávio Luiz da Costa.
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) – Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Direito de Alagoas. Maceió, 2025.
- Bibliografia: f. 51-53.
1. Redução de jornada de trabalho. 2. Lei nº 8.112/1990. 3. Lei nº 13.370/2016. 4. Direito do trabalho – Brasil. I. Título.

CDU: 349.2(81)

FOLHA DE APROVAÇÃO

KÁFFIA VICTÓRIA NUNES DE OLIVEIRA SANTOS

**REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA PARA MÃES DE CRIANÇAS E
ADOLESCENTES COM NECESSIDADES ESPECIAIS, ENQUANTO DIREITO
FUNDAMENTAL, A PARTIR DA LEI FEDERAL 13.370 DE 2016**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito da
Universidade Federal de Alagoas, como
requisito parcial para a obtenção do título
de Bacharel em Direito.

Aprovado em 06 / 06 / 2025

FLAVIO LUIZ DA

Assinado de forma
digital por FLAVIO LUIZ

COSTA:3081910

DA COSTA:308191074

74

(Orientador)

Dados: 2025.06.10

Faculdade de Direito de Alagoas

10:50:15 -03'00'

Universidade Federal de Alagoas

Banca Examinadora

JOAO LEITE DE ARRUDA

Assinado de forma digital por JOAO
LEITE DE ARRUDA ALENCAR:308190196

ALENCAR:308190196

Dados: 2025.06.10 10:47:16 -03'00'

Prof. Dr. João Leite de Arruda Alencar

**DANIEL ROBSON
CAVALCANTE BARBOSA
GUEIROS:09107679475**

Assinado de forma digital por
DANIEL ROBSON CAVALCANTE
BARBOSA GUEIROS:09107679475
Dados: 2025.06.09 20:11:14 -03'00'

Mestrando Daniel Robson Cavalcante Barbosa Gueiros

RESUMO

O presente trabalho propõe uma reflexão crítica acerca da eficácia da legislação vigente — a Lei Federal nº 8.112/1990, com as alterações introduzidas pela Lei nº 13.370/2016 — frente às reais demandas sociais relacionadas à redução da carga horária mulheres mães de filhos com deficiência. O Trabalho de Conclusão de Curso resulta de uma análise aprofundada dos preceitos jurídicos e sociais que evidenciam a necessidade de ampliação desse direito a outros vínculos de trabalho que não somente às servidoras públicas federais. A atual limitação normativa, ao restringir o benefício apenas a essa categoria, revela-se incompatível com os princípios constitucionais da igualdade e da dignidade da pessoa humana, pilares do Estado Democrático de Direito. Nesse sentido, a maternidade atípica, termo que designa a experiência de mães de filhos com deficiência, impõe desafios cotidianos que superam o papel tradicional da maternidade. Essa realidade necessita não somente de acolhimento social, mas também de respaldo jurídico capaz de promover equidade e garantir condições dignas de vida para a família. Nesse aspecto, o Estado, ao reconhecer parcialmente esse direito por meio da Lei nº 13.370/2016, avançou no sentido de mitigar as desigualdades enfrentadas por essas mulheres, mas manteve uma postura excludente ao restringir sua aplicação ao regime estatutário federal, ignorando outras categorias laborais igualmente afetadas por essa dinâmica familiar. Diante disso, este trabalho visa não apenas identificar as lacunas existentes na legislação atual, mas também sugerir caminhos jurídicos e políticos que permitam a ampliação do direito à redução de jornada para todas as mães trabalhadoras, independentemente do regime jurídico a que estejam submetidas. Nesse sentido, propõe-se uma análise crítica da jurisprudência, da doutrina e das políticas públicas voltadas à inclusão, com o objetivo de contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e solidária, conforme os fundamentos da República Federativa do Brasil.

Palavras-chaves: Maternidade atípica. Redução da jornada de trabalho. Pessoa com deficiência. Direitos fundamentais.

ABSTRACT

This paper proposes a critical reflection on the effectiveness of the current legislation — Federal Law No. 8,112/1990, as amended by Law No. 13,370/2016 — in relation to the actual social demands concerning the reduction of working hours for mothers of children with disabilities. The Final Paper results from an in-depth analysis of the legal and social principles that highlight the need to extend this right to other employment relationships beyond federal public servants. The current legal limitation, by restricting the benefit exclusively to this category, proves to be incompatible with the constitutional principles of equality and human dignity, which are pillars of the Democratic Rule of Law. In this context, atypical motherhood — a term that refers to the experience of mothers of children with disabilities — imposes daily challenges that surpass the traditional role of motherhood. This reality requires not only social support but also legal backing capable of promoting equity and ensuring dignified living conditions for the family. In this regard, the State, by partially recognizing this right through Law No. 13,370/2016, has advanced toward mitigating the inequalities faced by these women, but maintained an exclusionary stance by limiting its application to the federal statutory regime, disregarding other labor categories equally affected by this family dynamic. In light of this, the present work aims not only to identify the existing gaps in current legislation but also to suggest legal and political pathways to extend the right to reduced working hours to all working mothers, regardless of the legal employment regime to which they are subject. To this end, a critical analysis of case law, legal doctrine, and public policies aimed at inclusion is proposed, with the goal of contributing to the construction of a fairer and more inclusive society, in accordance with the principles of the Federative Republic of Brazil.

Keywords: Atypical motherhood. Workday reduction. Person with disability. Fundamental rights.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
1. CAPÍTULO 1: MATERNIDADE ATÍPICA E PRINCIPAIS DESAFIOS	11
1.1. BREVE CONCEITO.....	11
1.2. NA PERSPECTIVA DO LIVRO “AO TEA AMAR”	13
1.3. A IMPORTÂNCIA DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA COMO FUNDAMENTO DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE ATÍPICA.....	18
2. CAPÍTULO 2: A REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA ENQUANTO DIREITO TRABALHISTA.....	23
2.1. SURGIMENTO DOS DIREITOS TRABALHISTAS.....	24
2.2. SURGIMENTO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL.....	26
2.3. DA REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA	34
3. CAPÍTULO 3: ANÁLISE CRÍTICA DO ALCANCE DA LEGISLAÇÃO.....	37
3.1. PROPORCIONALIDADE ENTRE SERVIDORES E CRIANÇAS COM DEFICIÊNCIA.....	37
3.2. SOB A ÓPTICA DA CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	40
3.3. DA AMPLIAÇÃO JUDICIAL DO DIREITO À REDUÇÃO DE JORNADA A SERVIDORAS ESTADUAIS E MUNICIPAIS	41
3.4. ATUAL COMPORTAMENTO DOUTRINÁRIO E LEGISLATIVO.....	44
CONCLUSÃO	47
REFERÊNCIAS	50

INTRODUÇÃO

Justifica-se o presente trabalho pela relevância social a ele relacionada, haja vista o assunto nele abordado se tratar não somente de um debate específico, como direitos das mães e das crianças com necessidades especiais, mas que possui, também, uma abrangência ampla, que envolve temas como direitos humanos fundamentais.

A priori, faz-se necessário trazer à tona que a carga horária especial para pessoas que possuem cônjuge, filho ou dependente com necessidades especiais já é, na verdade, uma garantia legal dos servidores públicos federais, formalizada no artigo 98 da Lei 8112/1990¹. Entretanto, o texto trazido pela Lei 9527/1997, que acrescentou o parágrafo 3º a lei anteriormente mencionada, fornecia apenas uma carga horária flexível, de modo que a compensação das horas flexibilizadas era obrigatória², o que, muitas vezes, fazia com que o objetivo social inserido no artigo não fosse alcançado, principalmente porque o tempo afastado das atividades que era utilizado pelo servidor acarretaria, de qualquer forma, a uma falta de presença futura, na perspectiva do indivíduo cuidado³, no momento em que a compensação fosse acontecer. Foi quando, então, a Lei 13370, de 2016, revogou a norma anterior que tratava desse tema, e retirou a obrigatoriedade de compensação de horário.

No decorrer do primeiro capítulo desta pesquisa, foram abordados temas especialmente compreendidos a partir da leitura do livro “AO TEA AMAR”, que, como se pode notar pela representatividade do jogo de palavras do próprio título, relata a experiência de Juli, enquanto mãe atípica de uma criança de 8 anos de idade diagnosticada aos 2. Nessa obra, ela relata a importância, principalmente, do seu esposo não tê-la abandonado, de uma rede de apoio próxima e da ajuda de profissionais que foram generosos ao longo da caminhada.

Sob o viés desse lindo livro, é possível verificar a importância do tempo em casa que essas mães necessitam, visto que somente as terapias realizadas em consultórios não são suficientes para garantir o desenvolvimento esperado para o filho, de modo que é, portanto, imprescindível o tempo de dedicação aos exercícios técnicos de progresso a serem realizados no próprio lar, haja vista que o fator emocional também é relevante para alcançar o feito, o que sinaliza como essencial estes serem acompanhados e realizados juntamente com aquela

¹ A 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.

² **Art. 98, Lei 8112/90 § 3o** “As disposições do parágrafo anterior são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente portador de deficiência física, exigindo-se, porém, neste caso, compensação de horário na forma do inciso II do art. 44.(Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)” (Revogado)

³ Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimento de médio ou longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o que, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

que tem o amor maior pela criança, a mãe.

No livro AO TEA AMAR, a autora, além de relatar suas experiências, destaca a reflexão da psicopedagoga Judite Hertal sobre a importância de reconhecer a diversidade e o dinamismo das vivências humanas, especialmente no contexto da inclusão de crianças com deficiência e suas famílias. Hertal simboliza o direito dessas pessoas “de voar”, ou seja, de desenvolver-se e viver com dignidade, mesmo que em ritmos e trajetórias distintas. Para as mães atípicas, esse direito exige um olhar jurídico sensível, que entenda a flexibilização da carga horária não como privilégio, mas como medida necessária para assegurar os direitos fundamentais tanto da mãe quanto da criança, valorizando a individualidade e as especificidades dessas trajetórias.

Essa concepção está em consonância com o princípio da isonomia, fundamentado na ética aristotélica e consagrado na Constituição Federal, que orienta a tratar desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades, buscando a equidade e a justiça material. Então, negar essas adaptações configura um retrocesso às bases do Estado Democrático de Direito, que tem como objetivo construir uma sociedade justa e solidária, conforme o artigo 3º da Constituição, reafirmando o compromisso ético e social com a proteção e valorização da maternidade em suas múltiplas formas.

Noutro viés, um ponto imprescindível a ser considerado é, também, a maneira como as mulheres sofrem com a carga excessiva de ter que trabalhar em carga horária normal e ainda ter que cuidar de seus filhos com as dificuldades tratadas nessa pesquisa, principalmente por, muitas vezes, precisarem fazer isso sozinhas, visto que se tratam de mães solas e atípicas.

Por meio desse cenário, é possível visualizar o sofrimento por parte dessas mulheres, que se sobrecarregam para fazer com que essas crianças possam desfrutar da vida, ou simplesmente vivê-la. A sobrecarga, porém, não só é financeira, uma vez que o tratamento geralmente envolve medicamentos mais caros, como é, também, física e mental.

Dessa forma, fica evidenciada a situação de que o direito de redução da carga horária garantido aos servidores federais, no ponto de vista social, não é suficiente, uma vez que a necessidade transcende essa classe e alcança qualquer regime trabalhista no qual a mãe responsável por seu filho esteja inserida.

Nesse ponto, no capítulo dois, ao tratar especificamente do cenário trabalhista, adentra-se a um viés formal e específico do direito do trabalho, o qual torna essencial compreender como essa importante matéria jurídica chegou ao Brasil, que direciona a revisitar

um pouco dela no âmbito internacional e nacional, além de reconhecer como os avanços foram alcançados, seja por meio democrático ou por iniciativa governamental e quais os principais fatores históricos se destacam no quesito fortalecimento de direitos adquiridos ao longo dessa trajetória jurídica. Nesse sentido, sob a perspectiva do Direito do Trabalho, é realizada, também, uma análise a respeito da Lei 13.370/2016, para identificar como o objeto social nela tratado foi proposto ao longo da história, o que resultou no parecer de não eficiência da proposta legislativa, haja vista que exigir das mães atípicas o mesmo cumprimento de jornada de trabalho das mães em condições típicas contradiz o objetivo social dessa lei.

Por outro lado, a partir do terceiro capítulo, será tomado como base o viés estatístico, em que, será discutida a efetividade que a própria lei, mesmo após atualização para uma viés mais favorável, possui diante do contexto presenciado pela sociedade atual, ou seja, se há proporcionalidade entre oferta e demanda na perspectiva do tema abordado.

Aqui, importante ressaltar, que a efetividade deverá ser considerada o fator resultante entre o problema social existente, que é estabelecido a partir de uma necessidade da própria população, e o avanço alcançado, com os problemas superados, ou, ao menos, minimizados após a aplicação da norma.

Após dados apresentados e coletados, a partir de uma equação simples representada pela demanda — que nesse caso é o número de famílias que carecem da disposição normativa, uma vez que estas serão as afetadas pela especialidade do sujeito a ser cuidado — e pela oferta — que, por outro lado, será o número de pessoas a quem a referida lei poderá alcançar — será verificado que, ainda que todos os servidores públicos federais no Brasil fossem mulheres mães de pelo menos 1 pessoa portadora de algum tipo deficiência, a necessidade de todas as crianças/adolescentes que necessitam dessa garantia, haja vista que são eles os principais afetados pela possibilidade de flexibilização de carga horária das mães, não seria atendida.

Isso se dá, principalmente, porque o número de crianças com necessidades especiais, hoje, é quase 6 vezes maior que o número de servidores da União, o que demonstra claramente que o objetivo da lei, que é garantir a dignidade da pessoa humana daqueles que necessitam de suporte diferenciado, ainda está distante de ser alcançado.

Ademais, é imprescindível observar que o debate em torno da jornada de trabalho das mães atípicas não pode se limitar apenas ao cenário nacional, pois o Brasil, ao longo dos últimos anos, passou a assumir compromissos internacionais que ampliam sua responsabilidade com a proteção das pessoas com deficiência e de suas famílias. Um marco importante nesse contexto foi a ratificação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com

Deficiência (CDPD), aprovada pelo Decreto Legislativo nº 186/2008 e incorporada com status de emenda constitucional por meio do Decreto nº 6.949/2009. Tal Convenção reafirma o direito à dignidade, à autonomia e à inclusão plena das pessoas com deficiência, prevendo, inclusive, o apoio direto às suas famílias como forma de assegurar essas garantias fundamentais.

Em especial, destaca-se o artigo 23 da referida Convenção, que trata sobre o respeito à vida familiar e estabelece, com clareza, a obrigação dos Estados Partes de fornecer apoio apropriado aos familiares de pessoas com deficiência. O texto internacional evidencia que o bem-estar da criança com deficiência está diretamente ligado à condição da família que a acolhe e cuida, sendo dever estatal fornecer meios efetivos para sustentar essa relação de cuidado, como, por exemplo, a criação de políticas que garantam tempo e estrutura adequados à atuação das mães que estão à frente desse cuidado diário e intenso.

A ausência de regulamentação abrangente que contemple trabalhadoras celetistas, servidoras estaduais e municipais, ou mesmo empregadas de empresas públicas, além de contrariar a norma internacional ratificada, acaba por reforçar a desigualdade estrutural enfrentada por essas mulheres.

Por outro lado, ainda que a legislação infraconstitucional tenha estabelecido a redução da jornada de trabalho exclusivamente às servidoras federais, a análise jurisprudencial recente evidencia que o Poder Judiciário brasileiro vem atuando no sentido de ampliar a efetividade desse direito, com base no princípio da dignidade da pessoa humana e nos compromissos internacionais assumidos pelo país. Em diversas decisões proferidas por Tribunais Regionais do Trabalho, como os TRTs da 5ª, 10ª e 12ª regiões, observou-se o reconhecimento do direito à redução de carga horária a pais ou mães celetistas e servidoras estaduais ou municipais, mesmo na ausência de norma específica local, mediante aplicação analógica do artigo 98, §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112/1990, bem como da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

A jurisprudência vem, sob essa perspectiva, construindo uma ponte entre o texto normativo e a realidade, garantindo que o direito à redução da jornada, em casos de cuidado integral de crianças com deficiência, seja estendido a todas as trabalhadoras em situação análoga, independentemente do regime jurídico a que estejam submetidas. Trata-se de um movimento interpretativo que não só amplia a eficácia dos direitos fundamentais, como também contribui para consolidar uma cultura jurídica de proteção ao cuidado e à vulnerabilidade.

Diante do contexto, destaca-se que, para o desenvolvimento deste trabalho,

adotou-se o método de pesquisa qualitativa, com enfoque bibliográfico, documental e jurídico. A investigação baseou-se na análise de doutrinas, legislações pertinentes, jurisprudências atualizadas e, quando possível, no exame de casos concretos relacionados à redução da carga horária de trabalho para mães de crianças e adolescentes com deficiência. Essa abordagem permitiu uma compreensão aprofundada do tema, especialmente à luz dos princípios constitucionais e dos direitos fundamentais envolvidos. Além do mais, a pesquisa utilizou fontes interdisciplinares para subsidiar a análise crítica das normas vigentes, buscando identificar os entraves e as possibilidades de efetivação da política de redução da jornada de trabalho como instrumento de proteção social, inclusão e equidade de gênero.

Dessa forma, de acordo com o supracitado, a fim de pacificar o entendimento, objetiva-se, por meio deste trabalho, demonstrar, com base em pesquisa bibliográfica, análise legislativa, levantamento jurisprudencial e eventual estudo de casos concretos, a urgência e a relevância da discussão sobre a redução da carga horária de trabalho para mães de crianças e adolescentes com necessidades especiais, especialmente à luz dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal. A partir dessa perspectiva, busca-se abordar o tema sob viéses interdisciplinares e mais específicos, superando visões meramente formais e convencionais, a fim de evidenciar a importância de uma política jurídica mais inclusiva, que reconheça as múltiplas dimensões do cuidado, da equidade de gênero e da proteção integral à pessoa com deficiência. Portanto, a partir do suporte da legislação vigente, do histórico jurisdicional e do uso dos recursos tecnológicos e institucionais disponíveis, pretende-se fomentar o debate social e acadêmico sobre o tema, contribuindo para a efetivação dos direitos dessas mães no âmbito trabalhista e promovendo uma maior responsabilização do Estado e da sociedade na construção de práticas laborais mais humanas, solidárias e compatíveis com a dignidade da pessoa humana.

Consoantemente, propõe-se, também, como objetivos específicos: analisar o contexto social, econômico e jurídico que envolve as mães de crianças e adolescentes com deficiência, principalmente quanto aos desafios enfrentados na conciliação entre o trabalho e o cuidado familiar, bem como investigar as demandas específicas dessas mães e das crianças com deficiência, destacando a importância da presença especificamente materna para o desenvolvimento e para o bem-estar físico, emocional e educacional dos filhos, bem como da família a qual estes estão inseridos. Além disso, é de suma importância demonstrar e discutir entraves sociais, que demonstram e inviabilizam o alcance não efetivo do direito social objetivado no momento da aplicação da redução da jornada de trabalho proposta pela Lei nº

13.370/2016, como também, principalmente, a necessidade de ampliação da política de redução da carga horária, defendendo sua extensão a outros regimes jurídicos e categorias trabalhistas além do serviço público federal, como forma de garantir igualdade de tratamento, inclusão social e a efetiva aplicação dos direitos humanos fundamentais.

1. MATERNIDADE ATÍPICA E PRINCIPAIS DESAFIOS

1.1. BREVE CONCEITO

Inicialmente, apesar de ser uma expressão que tem passado por um processo gradual de popularização, é imprescindível que haja o esclarecimento do termo “mães atípicas”, visto que ele será corriqueiramente utilizado no decorrer desta monografia, além de constituir, inclusive, um dos principais fundamentos que motivaram esta pesquisa.

Dessa forma, com base no sentido semântico, ou seja, etimológico, tem-se que o adjetivo “atípicas” é exatamente o antônimo do conceito de “típicas”, que possui como sinônimos “incomum” e “comum”, respectivamente. Entretanto, a aplicação prática da expressão “maternidade atípica” vai além de um simples contraste semântico, envolvendo experiências maternas que se distanciam dos padrões tradicionais, exigindo maior carga emocional, física e social da figura materna.

Num sentido mais aprofundado e contextualizado, as mães atípicas são aquelas que vivenciam a maternidade de maneira distinta da experiência dita convencional, pois estão inseridas em um cenário que impõe demandas específicas e, muitas vezes, contínuas, decorrentes de condições que afetam diretamente o desenvolvimento e a autonomia de seus filhos.

Dessa forma, em um contexto geral e amplo, mães atípicas podem ser definidas como aquelas que fogem das configurações tradicionais de família, incluindo mães solo, mães em relações homoafetivas, mães adotivas, entre outras. No entanto, para os fins desta dissertação, adota-se uma conceituação mais restrita: o termo será utilizado especificamente para designar as mães de crianças e adolescentes com algum tipo de deficiência ou transtorno — seja ele de ordem cognitiva, física, neurológica, comportamental ou de desenvolvimento — que demandam cuidados diferenciados, intensos e permanentes.

Em concordância com essas definições, e de acordo com o blog Conversas Maternas, a maternidade atípica é caracterizada principalmente pelas necessidades especiais dos filhos e pelo impacto direto que essas particularidades causam na rotina familiar e profissional da mãe. Segundo Tominaga (2024):

Ter um filho atípico significa criar uma criança cujas características, desenvolvimento ou necessidades fogem do padrão considerado típico para sua idade, seja por conta de uma condição de saúde, deficiência, transtorno de desenvolvimento ou aprendizagem, ou até mesmo por altas habilidades ou superdotação. (TOMINAGA, G. 2024)

Dado esse contexto, torna-se evidente que, apesar de estar em processo de maior difusão social, o termo ainda não alcançou a devida visibilidade ou compreensão pública e institucional. Frequentemente, essas mães enfrentam julgamentos, invisibilização e falta de empatia por parte da sociedade, com discursos que minimizam suas dificuldades e desconsideram o desgaste físico e emocional a que estão submetidas. Não raro é ouvir expressões como “as horas passam iguais para todos” ou “todos têm problemas”, o que reflete uma visão reducionista e equivocada, que ignora as particularidades envolvidas na criação de uma criança com necessidades especiais.

Essa percepção distorcida é, em grande medida, reflexo de uma mentalidade coletiva ainda fortemente influenciada por padrões patriarcais⁴ e por um machismo estrutural⁵ enraizado, que atribui quase exclusivamente à figura materna a responsabilidade pelo cuidado dos filhos. No entanto, tal entendimento não só é ultrapassado, como também contraria dispositivos legais, visto que a legislação brasileira, em especial o Código Civil de 2002, no artigo 1.566, inciso IV, prevê expressamente o dever solidário⁶ de ambos os cônjuges no que se refere ao sustento, à guarda e à educação dos filhos.

É dentro desse cenário que se torna indispensável compreender também o que se entende por “crianças e adolescentes com necessidades especiais”. De acordo com a Flora Editora (2017), o termo abrange uma ampla gama de condições que exigem adaptações tanto da sociedade quanto das instituições, como escolas, sistemas de saúde e até o ambiente familiar e profissional, para possibilitar que esses indivíduos desenvolvam seu potencial de maneira plena. A definição apresentada é ampla e inclusiva:

Há um conjunto de crianças, adolescentes e/ou adultos cujas características, capacidades e necessidades, obrigam muitas vezes a que a escola e a sociedade se organizem no sentido de melhor poderem elaborar respostas educativas eficazes, ou de qualquer outra ordem, que façam com que eles venham a experimentar sucesso.

Estes indivíduos designam-se de indivíduos com necessidades especiais. As necessidades especiais dizem respeito a um conjunto de fatores, de risco ou de ordem intelectual, emocional e física, que podem afetar a capacidade de um indivíduo em atingir o seu potencial máximo.

Estes fatores podem, assim, originar “discapacidades” ou “talentos”, podem afetar uma ou mais áreas do funcionamento do indivíduo e podem ser mais ou menos visíveis.

⁴ "O patriarcado é uma estrutura social histórica baseada na dominação masculina, moldando normas que perpetuam desigualdades em esferas como família, política e economia. Caracteriza-se pela hierarquização de gênero, divisão sexual do trabalho e normas culturais que reforçam a superioridade masculina, enquanto opera por meio de instituições e práticas que restringem o papel feminino ao ambiente doméstico."

⁵ "Refere-se à forma como o machismo está enraizado nas instituições e nas estruturas sociais, criando e perpetuando desigualdades entre homens e mulheres."

⁶ A responsabilidade, conforme podemos concluir com a leitura do art. 264 do Código Civil, será solidária quando em uma mesma obrigação houver mais de um responsável pelo seu cumprimento, em que o cumprimento da obrigação pode ser exigido para ambos os responsáveis igualmente.

Embora se encontre na literatura um manancial de termos para descrever as características dos indivíduos com necessidades especiais, no caso da educação, os mais usados pelos especialistas são “risco”, no que concerne a educação, “risco educacional”, “necessidades educativas especiais” e “sobredotação”, ou seja, quando falamos em necessidades especiais estamos a referir-nos a um “chapéu-de-chuva” que “abriga” 3 grandes grupos de indivíduos: (1) os indivíduos em risco (educacional); (2) os indivíduos com necessidades educativas especiais; e (3) os indivíduos com sobredotação. (FLORA EDITORA. 2017)

A partir dessas definições, vislumbra-se que os indivíduos dependentes de qualquer tipo de atenção especial, em decorrência de fatores de risco ou de ordem intelectual, somente poderão alcançar o sucesso, se for por meio de medidas educativas eficazes, as quais, para existirem, exigem o apoio da sociedade, por meio de políticas públicas eficazes, de uma rede de apoio contínua e, principalmente, da presença ativa e estruturada de seus cuidadores — em especial das mães, que historicamente assumem esse papel.

Portanto, a maternidade atípica demanda uma reorganização profunda na rotina familiar, profissional e emocional das mães envolvidas, tornando essencial a discussão sobre mecanismos que proporcionem melhores condições de trabalho, como a redução da carga horária, independentemente do regime jurídico a que estejam submetidas. A efetivação desse direito se reflete não apenas na qualidade de vida da mãe, mas principalmente na garantia dos direitos fundamentais da criança, como o cuidado, a atenção e o desenvolvimento integral. Nesse sentido, não se trata de um privilégio, mas de uma necessidade concreta amparada por fundamentos constitucionais e humanitários.

1.2. NA PERSPECTIVA DO LIVRO “AO TEA AMAR”

Em sua obra, Juli Lanser, escritora da obra *AO TEA AMAR*, abre as portas de sua intimidade familiar para relatar a rotina marcada por descobertas, desafios e superações constantes no cuidado de Rafael, seu filho diagnosticado com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Rafael, filho da autora, e que à época do relato tinha oito anos, recebeu o diagnóstico aos dois anos de idade, momento que transformou profundamente a dinâmica da família. Entretanto, a narrativa da autora não se propõe a descrever os aspectos técnicos do autismo, mas, sim, demonstrar revelar as implicações emocionais, sociais e estruturais que atravessam a jornada da maternidade atípica.

Ao longo do livro, a jornalista apresenta, com sinceridade, as angústias sentidas no processo de adaptação, além das dúvidas, medos e aprendizados que surgiram desde o diagnóstico, experiência vivida por muitas outras mulheres que, embora nem sempre tenham voz pública, enfrentam o mesmo cenário de incertezas e sobrecarga emocional. Nesse contexto, mostra-se que a escrita de Juli ganha força por ser, justamente, fundamentada na vivência real,

no cotidiano de uma mãe que precisou ressignificar sua visão de mundo, seu papel materno e, principalmente, suas expectativas diante de um futuro que passou a ser desenhado com mais cautela, sensibilidade e coragem.

Durante o primeiro capítulo, Juli descreve a sensação vivida. Segundo Lanser (2020), nos 6 primeiros meses a “confusão de sentimentos” e, pois não sabia ao certo como seria a vida dali para a frente.

O autismo nos tirou todas as certezas e achismos quanto ao futuro, nos apresentando respostas que variavam entre “não”, “não sei” e “talvez”. Tudo era incerto, as buscas ritmavam em tentativas e erros, mas o que mais me doía era ver essas abordagens e discussões de caso sendo feitas na frente do nosso filho. (LANSER, J. 2020)

Diante da narrativa, um convite a refletir a respeito disso nos é feito, automaticamente: por sorte, Juli estava acompanhada pelo seu esposo, de modo que a dor, as angústias e as aflições foram vivenciadas conjuntamente, o que acarreta em certa diminuição do impacto em uma só pessoa, já que as emoções daquele momento foram compartilhadas por ambos os pais.

Com isso, fica evidente o quanto contar com alguém ao lado, emocionalmente disponível e envolvido, faz toda a diferença em um momento tão sensível e transformador. O apoio mútuo entre o casal, nesse caso, atuou como um amortecedor das incertezas, fortalecendo a resiliência necessária para enfrentar o novo percurso. Contudo, essa realidade ainda está distante do cotidiano de muitas outras mães, que recebem o diagnóstico de seus filhos sozinhas, enquanto lidam simultaneamente com o colapso emocional, a pressão por respostas imediatas e a responsabilidade de buscar o melhor caminho terapêutico.

Sem dúvidas, o fato é que, apesar de difícil a vivência do contexto familiar de Rafael e Juli, a parceria e o cuidado depositados pelo seu esposo fez grande diferença no momento do diagnóstico. Porém, infelizmente, nem todas as mães que passam por essa situação têm um ombro para chorar, uma rede de apoio para compartilhar a dor, ou um cônjuge efetivamente disposto a dividir os momentos difíceis. Essa é, lamentavelmente, uma realidade recorrente, visto que, em muitos lares, a figura paterna está ausente, seja física ou afetivamente, o que sobrecarrega ainda mais a mãe, já exausta pelas exigências diárias impostas pela condição atípica do filho.

Nesse cenário, o relato de Juli funciona como uma denúncia silenciosa de tantas histórias que não ocorreram como a dela. A sensibilidade de dividir sua vivência revela não somente o impacto do diagnóstico em sua vida, mas também levanta um alerta importante sobre a urgência de políticas públicas inclusivas, que ofereçam suporte emocional, jurídico e

trabalhista a todas as mães que, muitas vezes, são as únicas cuidadoras de seus filhos atípicos. Assim, é a partir desse olhar coletivo e sensível que se fortalece a defesa da redução da carga horária para essas mulheres — não como um privilégio, mas como uma medida de reparação mínima diante da desigualdade estrutural e do peso invisível que carregam diariamente.

No segundo capítulo do livro, por sua vez, a autora relata, dado o contexto de recém descoberta do TEA de Rafael, a forma que encontrou para conseguir ajudar seu filho a se desenvolver. A escritora desenvolveu suas técnicas após um estudo empírico para experimentar as angústias que seu filho sentia. Isso foi motivado por uma situação traumática que os dois vivenciaram, durante uma sessão de tratamento de um método, cientificamente comprovado, mas que, em sua visão, mais maltratava a criança do que a ajudava e, por isso, foi decidido retirar da vida do seu filho.

Como Juli mesmo diz em sua obra, foram 45 dias imersa nas pesquisas sobre o TEA, vivendo para estudar a respeito das necessidades do filho e como poderia pautar ações que pudessem ajudar seu desenvolvimento. O mergulho intenso no universo do espectro autista não foi movido apenas por curiosidade, mas por desespero e urgência, a partir do desejo genuíno de compreender aquilo que seu filho não conseguia expressar em palavras. Sendo assim, sua motivação foi no intuito de traduzir os sinais silenciosos de dor, desconforto ou rejeição, que se faziam presentes na vida de Rafael.

Nesse sentido, vê-se que alguns transtornos presentes no cotidiano das crianças vinculadas a essa pesquisa são relativamente novos e ainda precisam do avanço da ciência, pois os caminhos diagnósticos e terapêuticos nem sempre são lineares ou consensuais. Muitos dos métodos atualmente utilizados ainda não foram pensados a partir da realidade prática de quem convive diariamente com a criança. Por isso, a participação ativa dos pais, especialmente das mães, torna-se essencial, uma vez que elas, a partir da convivência constante, captam os sinais mais sutis, interpretam as reações comportamentais e avaliam os efeitos reais das intervenções propostas, como no caso de Rafael, em que Juli reconheceu, ao presenciar a dor de seu filho durante aquele tratamento, que não gostaria de dar seguimento àquele tratamento.

Entretanto, a conduta dela só foi possível devido a sua presença na sessão, que permitiu o acompanhamento físico e emocional, enquanto Rafael fazia o “tratamento”. Esse é o ponto fundamental. Em regra, somente uma mãe, aquela que tem o sentimento genuinamente materno — mas não necessariamente a mãe biológica — consegue ter a sensibilidade de perceber os sentimentos do filho em momento de vulnerabilidade como esses, e estar presente a cada sessão é o cerne da pauta levantada nesta dissertação, pois todas as crianças que têm a necessidade de viver o tratamento ou as várias idas ao médico, devem ter o direito de ter suas

mães ao seu lado, zelando pelo seu conforto e pelo seu bem. Assim, também, todas essas mulheres devem ter o direito de acompanhar seus filhos, escolher o que é, de fato, melhor para eles, direcionada pelo seu sentimento de desejar verdadeiramente o melhor para seus filhos.

A atitude de Juli, portanto, demonstra como a maternidade atípica frequentemente exige das mães não apenas o cuidado emocional, mas também a construção de uma competência técnica involuntária, já que são mulheres que estudam, pesquisam, questionam e se especializam por necessidade, pois, muitas vezes, as respostas institucionais não são suficientes ou adequadas. E isso só é possível graças ao tempo disponível para esse envolvimento. Nesse sentido, mais uma vez, fica evidente a relação direta entre a possibilidade de presença ativa e a qualidade de vida da criança, haja vista que garantir a possibilidade de essas mães poderem acompanhar e intervir de maneira consciente na trajetória dos filhos depende de condições objetivas como tempo, suporte, e, sobretudo, reconhecimento.

Em seguimento à trajetória literária da obra, no terceiro capítulo, a mãe de Rafael pontua suas principais dificuldades, das quais a primeira se tratava da dificuldade financeira. Vejamos:

“Financeiramente: a maioria das famílias não têm a possibilidade de bancar as terapias, tampouco, encontrar nos serviços públicos tais assistências, e este esquisito fazia parte da minha realidade, pois já havia investido todas as economias em consultas específicas.”

Notadamente, a principal dificuldade para a maioria das mães que vivem essa realidade é o alto custo financeiro para financiar as terapias necessárias, que não são poucas, em busca do desenvolvimento dos seus filhos. A fala de Juli é ecoada por tantas outras mães que, diante de um diagnóstico, percebem que o acompanhamento adequado envolve uma estrutura terapêutica extensa, composta por profissionais como psicólogos, terapeutas ocupacionais, fonoaudiólogos, psicopedagogos, entre outros, cujos atendimentos, em grande parte, não são plenamente oferecidos pelo sistema público de saúde, SUS⁷.

Dentro desse contexto, é importante destacar que o comprometimento financeiro não envolve apenas o efetivo pagamento das sessões, mas também custos indiretos, como transporte, alimentação durante deslocamentos, remédios, equipamentos de apoio e, por vezes, a própria reorganização da vida profissional da mãe, que precisa reduzir sua carga de trabalho e conseqüentemente sua remuneração — já que atualmente a garantia de redução de carga horária, sem que isso afete o salário a ser recebido, alcança somente os servidores federais —

⁷ O Sistema Único de Saúde é um dos maiores e mais complexos sistemas de saúde pública do mundo, abrangendo desde o simples atendimento para avaliação da pressão arterial, por meio da Atenção Primária, até o transplante de órgãos, garantindo acesso integral, universal e gratuito para toda a população do país.

ou até abandonar o emprego para acompanhar as demandas do filho. Esse impacto financeiro, aliado à sobrecarga emocional, contribui para o ciclo de vulnerabilidade social que muitas dessas famílias enfrentam.

Nesse sentido, segundo a Heloíse Rissato, estrategista e criadora de conteúdo web na Genial Care desde 2022 em temas vinculados ao autismo, a respeito de existir ou não uma carga horária de intervenção ideal para autismo, cada indivíduo que possui o TEA tem uma necessidade diversa, de modo que não deve ser considerado uma carga horária de intervenção mínima generalizada:

A intervenção para auxiliar uma criança autista a atingir o seu máximo potencial, é realizada por clínicos capacitados. A carga horária de intervenção será o número recomendado de horas, que uma pessoa com TEA precisa para desenvolver habilidades para um futuro com muito mais qualidade de vida, independência e autonomia.

Como o autismo é um espectro e cada pessoa nele é única, com suas próprias necessidades e singularidades, cada carga horária será recomendável de acordo com essas vivências e repertório.

A carga horária de intervenção representa quantas horas por semana a criança precisa de acompanhamento de uma equipe profissional, com terapias para autismo, como terapias ABA, Fonoaudiologia e Terapia Ocupacional, sempre de acordo com o que ela precisa. (RISSATO, 2025)

No entanto, conforme o Autismo e Realidade, que é uma Associação de pais e profissionais de saúde, incorporada à Fundação José Luiz Egydio Setúbal e faz parte da estrutura do Instituto PENSI, responsável por desenvolver programas de ensino e pesquisa em saúde infantil, é possível que o tratamento para um indivíduo, após avaliação de equipe médica, chegue a ser de 40h semanais. Vejamos:

A intervenção deve ser intensiva, ou seja, fornecida por 25 a 40 horas por semana ao longo de um ano ou mais, e de forma abrangente, visando um desenvolvimento amplo. Apesar da carga-horária assustar as famílias, não é incomum que crianças típicas interajam com adultos, outras crianças e cuidadores por 40 horas.

Basicamente, a intervenção para auxiliar uma criança autista a atingir o seu máximo potencial é realizada por clínicos capacitados e a carga horária de intervenção será o número recomendado de horas que uma pessoa com TEA precisa para desenvolver habilidades para um futuro com muito mais qualidade de vida, independência e autonomia. Nesse aspecto, haja vista a carga horária poder chegar a 40h semanais e, considerando que o valor médio de 1h de terapia gira em torno de R\$250,00 reais atualmente, é possível, portanto, que o tratamento mensal de um indivíduo chegue a custar R\$40.000,00.

Com isso em mente, Juli, escritora do livro tomado como base para este tópico, relata que a forma de conseguir realizar os exercícios corretos para o garoto, sem possuir todos os recursos necessários, seria aplicando-os em casa. Entretanto, para isso, precisou contar com profissionais que estivessem dispostos a compartilhar o conhecimento com ela e ensiná-la o modo como dirigir as ações.

Apesar de não ser o cerne tratado nesse capítulo da obra, durante a leitura dele é possível captar informações importantes e, mais uma vez, extremamente relevantes para esta discussão, como por exemplo: a insuficiência financeira impede, muitas vezes, a realização de todas as terapias necessárias para o desenvolvimento da criança com acompanhamento de profissionais da área, dado o fato de que as filas de espera por atendimento pelo SUS representam a insuficiência na quantidade de atendimento ofertado. Portanto, é possível afirmar que, no caso de Rafael, a falta de recursos financeiros resultou no fato de a maneira de suprir essa falta ser por meio da aplicação dos exercícios em casa, após direcionamento dos profissionais competentes.

Entretanto, para os casos diferentes do de Juli, verifica-se, que a realidade financeira, somada à demanda por carga horária elevada, pode inviabilizar a prática do acompanhamento terapêutico ideal, quando não há políticas públicas robustas e inclusivas.

Além disso, é importante pontuar que, ainda que algumas famílias possam recorrer à judicialização da saúde para garantir os atendimentos necessários, essa via é morosa, desgastante e nem sempre eficaz. Outro ponto é que, nesse sentido, o simples deferimento judicial não resolve o problema da escassez de profissionais especializados nas redes públicas, nem o tempo de espera, que segue sendo um dos maiores obstáculos para o acesso ao tratamento precoce, considerado essencial para melhores prognósticos.

Diante disso, cabe ressaltar que o cumprimento de uma carga horária terapêutica intensiva, além do alto custo financeiro, requer tempo e disponibilidade da mãe, principalmente, que frequentemente é a única pessoa apta a acompanhar a criança durante as terapias e a aplicar, em casa, as orientações fornecidas pelos profissionais. Portanto, a redução da jornada de trabalho não se trata de uma medida assistencialista, mas de uma política de apoio direto ao exercício da maternidade atípica, indispensável para garantir a efetivação dos direitos da criança com deficiência.

Por fim, sem esse tempo disponível, geralmente extraído da rotina profissional da mulher, a própria eficácia do tratamento é comprometida. Afinal, como cumprir 30 ou 40 horas semanais de terapias com deslocamentos diários, sem que haja uma rede de suporte? É nesse ponto que se consolida a defesa pela ampliação do alcance da Lei 13.370/2016, garantindo a redução de jornada para mães em qualquer regime trabalhista, com estabilidade e segurança jurídica, como forma de viabilizar a continuidade do acompanhamento dos filhos e, consequentemente, a proteção integral dos direitos da criança e do adolescente.

1.3. A IMPORTÂNCIA DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA COMO

FUNDAMENTO DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE ATÍPICA

No livro *AO TEA AMAR*, além da narrativa das suas experiências, a autora realiza algumas citações de outros escritores e profissionais voltados ao assunto do TEA. Dentre elas, a de Judite Hertal, que tem atuação na área de psicopedagogia e inclusão social.

Sem dúvidas, no sentido humano e vital, todas as pessoas vivem momentos e situações diferentes, em culturas distintas, com necessidades próprias, o que resulta no dinamismo e na diversidade, uma vez que cada um é moldado pelas suas vivências. Essa metáfora é extremamente potente para tratar das questões que envolvem a inclusão e o respeito à individualidade, especialmente quando se fala em crianças com deficiência e suas famílias.

Nesse contexto, o direito de “voar” pode ser simbolicamente entendido como o direito de desenvolver-se, viver com dignidade e alcançar sua autonomia, mesmo que cada um siga trajetórias diferentes, com velocidades distintas e rotas personalizadas. No caso das mães atípicas, que enfrentam desafios singulares em suas rotinas, o respeito a esse “voar diferente” passa pela construção de um arcabouço jurídico sensível às suas necessidades específicas, como, por exemplo, a redução da carga horária laboral, que se apresenta não como privilégio, mas como um suporte à realização dos direitos fundamentais tanto da mãe quanto da criança.

Em síntese, essa frase remete diretamente à importância do olhar individualizado nas políticas públicas e na legislação, sobretudo em temas como educação, saúde e trabalho, que, muitas vezes, ainda são pensados sob uma lógica padronizadora e excludente. Dessa forma, essas diferenças em nada impedem — ou não deveriam impedir — que todos possam desfrutar de suas garantias, sejam elas pessoais, patrimoniais, jurídicas ou constitucionais.

A citação de Hertal, portanto, reforça a importância de se pensar uma sociedade que garanta meios reais para que todos possam exercer sua liberdade e dignidade, cada um ao seu modo, dentro de suas possibilidades, mas sem jamais serem privados da chance de alçar vôo.

Além do mais, em consonância com a concepção de igualdade defendida por Aristóteles, que fundamenta o princípio da isonomia⁸ consagrado na Constituição Federal, a partir da obra *Ética a Nicômaco* — segundo a qual deve-se tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades — a igualdade jurídica deve ser

⁸ Previsto no artigo 5º da Constituição Federal de 1988, o princípio da Isonomia estabelece que todas as pessoas devem ser tratadas igualmente perante a lei. Isso implica que o Estado tem o dever de agir de forma imparcial, sem favorecer ou discriminar qualquer indivíduo. No entanto, esse princípio pode ser flexibilizado em determinadas situações, já que tratar todos da mesma forma nem sempre garante justiça ou equidade. Por isso, é aceito que pessoas em condições diferentes devem receber tratamentos distintos, proporcionalmente às suas necessidades e desigualdades, a fim de se alcançar uma verdadeira igualdade de oportunidades.

interpretada à luz da proporcionalidade e da razoabilidade. Essa compreensão assegura que o direito alcance efetivamente todos os indivíduos, respeitando suas particularidades. Tal perspectiva reforça que o pensamento aristotélico permanece atual e essencial na estruturação dos direitos fundamentais, sobretudo no que se refere à realização da equidade.

Ao transpor essa reflexão para o campo da maternidade atípica, percebe-se que a igualdade formal, embora prevista em lei, mostra-se, muitas vezes, insuficiente diante da complexidade que envolve a realidade dessas mulheres. É justamente nesse ponto que se destaca a importância da igualdade material, pois ela visa compensar, com medidas específicas, os obstáculos concretos enfrentados por determinados grupos sociais. Assim, reconhecer que mães de crianças com deficiência demandam maior disponibilidade de tempo, suporte emocional e assistência prática é, na verdade, um passo necessário para efetivar a verdadeira justiça.

Nesse sentido, fica claro que não se trata, portanto, de conceder privilégios, mas, sim, de reconhecer desigualdades reais que requerem soluções igualmente específicas. A redução da carga horária, por exemplo, é uma das medidas que auxiliaria no equilíbrio da balança, com base nos princípios de proporcionalidade e razoabilidade, e ofereceria condições mínimas para que essas mães pudessem exercer com dignidade o seu duplo papel de cuidadoras e trabalhadoras. Logo, fica evidente que negar essa possibilidade é ignorar as bases do próprio Estado Democrático de Direito, que se compromete com a construção de uma sociedade mais justa, solidária e inclusiva, conforme preconiza o artigo 3º da Constituição Federal de 1988:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;
II - garantir o desenvolvimento nacional;
III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Nessa óptica, é notório que compreender e aplicar o princípio da isonomia é, mais do que uma exigência legal, um compromisso ético e social, pois trata-se de enxergar, nas entrelinhas da vida cotidiana, as desigualdades que ainda impedem o pleno exercício da cidadania. Com isso, ao acolher a concepção aristotélica, o ordenamento jurídico brasileiro encontra fundamento teórico e legitimidade moral para promover políticas públicas que atendam, de forma efetiva, às necessidades de quem mais precisa, como é o caso das mães atípicas.

1.4. SOBRECARGA NA MATERNIDADE ATÍPICA

Sobre o caso concreto trazido nos tópicos anteriores, além dos aspectos emocionais e financeiros, a experiência narrada por Juli Lanser Mayer evidencia outro ponto central na discussão sobre a maternidade atípica: a sobrecarga mental constante. A necessidade de tomar decisões importantes diariamente, o monitoramento contínuo das reações da criança, a avaliação dos tratamentos, a cobrança interna por “acertar” no cuidado e o medo constante de falhar geram um nível elevado de estresse psicológico, muitas vezes negligenciado por políticas públicas e pelas estruturas sociais. Esse fator, somado à jornada dupla ou tripla de trabalho que essas mulheres enfrentam diariamente, pode desencadear graves consequências à saúde mental, como ansiedade crônica, depressão, crises de pânico, insônia e esgotamento físico e emocional.

Neste ponto, o fator mais importante da abordagem é a preocupação com a saúde mental dessas mulheres que, por muitas vezes, sem qualquer preparo psicológico ou rede de apoio estruturada, são conduzidas pelas circunstâncias à maternidade atípica. Sem dúvidas, não é o que intuitivamente se espera dessa experiência. Dessa forma, a maternidade, comumente idealizada como um ciclo de realização pessoal, de afetividade e plenitude, revela-se, para essas mães, um caminho de batalhas diárias, de renúncias invisíveis e de silenciosas dores, muitas vezes vividas sem acolhimento. Em consonância a isso, segundo o diálogo na Rádio Câmara postado em 03/03/2023, pela Câmara Legislativa de Brasília, dados de 2012 do Instituto Baresi mostraram que 78% dos pais abandonaram as famílias com crianças deficientes antes que elas completassem 5 anos de idade, o que torna essa vivência ainda mais difícil.

Ainda no diálogo discutido nessa Rádio, a representante do Instituto Brasileiro das Pessoas com Deficiência Rapha Athayde, Gláucia Mendes, traz um pensamento válido que justifica o termo que está sendo construído para definir essas mães. Ela disse:

“Existe um provérbio africano que diz assim: ‘É preciso uma aldeia para educar uma criança’. A mãe, por vezes, é a única integrante dessa aldeia...”

Essa citação convida a refletir para além do que é dito, pois foi proferida por uma mãe solo de criança autista, que carrega em si todas as dificuldades vividas, dentre elas, inclusive, a responsabilidade, já cotidiana, de resolver todas as intercorrências sozinha. É, então, necessário considerar que para essas mulheres, o dia parece não ter mais 24h, devido a sua corrida contra o tempo, o que leva a perceber que a carga horária delas não pode ser, portanto, equiparada às outras pessoas que vivem em circunstâncias típicas.

Além disso, Daiane dos Santos, de 41 anos, que é empresária e mãe de Marina, uma menina de 5 anos com Transtorno do Espectro Autista (TEA), distúrbio do desenvolvimento presente desde o nascimento, em reportagem dada ao G1, em maio de 2024, discorreu a respeito da sobrecarga instaurada em mulheres como ela:

O que traz o cansaço físico e mental, principalmente para as mães, são os desafios que os filhos encontram, as barreiras que são impostas para eles: do plano que não cobre, da sociedade que não inclui. Tem filas gigantescas no SUS hoje e crianças que receberam diagnóstico e nunca conseguiram uma terapia.

Nessa mesma perspectiva, Larissa Osterberg da Cruz, quando escreveu seu artigo sobre a maternidade atípica, levantou um questionamento que é muito válido para esta pesquisa: “Quem cuida de quem cuida?”. De fato, as atenções constantemente são voltadas a quem precisa de maneira imediata, sem ser considerada a necessidade do cuidado de quem está cuidando.

Por outro lado, mesmo quando existe a presença física de um parceiro, a responsabilidade pelo cuidado da criança, pelas buscas de diagnóstico, agendamentos médicos e acompanhamentos terapêuticos, quase sempre recai exclusivamente sobre a mãe. Esse é um retrato claro da estrutura social ainda profundamente enraizada no machismo e na desigualdade de gênero, onde o cuidado é culturalmente atribuído à figura feminina, sem a devida valorização, divisão ou suporte. Essa realidade contribui diretamente para o agravamento da carga mental materna, que passa a viver sob constante pressão, sem pausas, sem intervalos, e, sobretudo, sem tempo para cuidar de si.

Esse cenário, por sua vez, evidencia um abismo entre o direito constitucionalmente garantido ao acesso à saúde e a realidade enfrentada pelas crianças com deficiência, especialmente aquelas pertencentes às camadas mais vulneráveis da população, pois ainda que o Sistema Único de Saúde (SUS) represente um marco na política de saúde pública brasileira, a alta demanda por atendimentos especializados, como terapias ocupacionais, acompanhamento fonoaudiológico e intervenções comportamentais, supera a capacidade de oferta. O resultado disso são longas filas de espera, instabilidade no acompanhamento contínuo, falta de profissionais capacitados e esgotamento dos serviços de reabilitação. Diante dessa realidade, muitas mães se veem diante de um impasse: ou lutam exaustivamente para conseguir uma vaga no setor público, ou comprometem integralmente sua renda — e até mesmo a estabilidade financeira da família — para garantir que seus filhos recebam o tratamento adequado na rede privada.

É nesse ponto que a maternidade atípica se choca com as estruturas do tempo e da desigualdade. Isso porque o tempo se torna um recurso escasso para essas mulheres, que precisam dividir suas 24 horas entre o trabalho remunerado, a gestão do lar, os deslocamentos até os centros de terapia e, ainda, a aplicação de exercícios indicados por especialistas, com o intuito de potencializar o desenvolvimento dos filhos — o que corrobora com a perspectiva de desigualdade social, pois esse compromisso exige muito mais atenção e cuidado, o que torna a

rotina exaustiva e quase insustentável.

A narrativa presente em *Ao TEA Amar* permite refletir, ainda, sobre o quanto o conhecimento empírico dessas mães se torna um recurso valioso no processo terapêutico. A experiência vivida por Juli demonstra que, muitas vezes, é a própria mãe quem identifica a eficácia, ou não, de determinados métodos terapêuticos. Porém, isso só é possível devido a sua presença ativa e constante, algo que deveria ser garantido como um direito assegurado, e não como um privilégio esporádico ou condicionado à flexibilidade laboral. Nesse contexto, a proposta de redução da carga horária não deve ser vista como um benefício opcional, mas sim como um instrumento concreto de respeito à dignidade, à equidade e ao protagonismo materno no cuidado especializado.

É importante destacar, ainda, que o envolvimento materno não substitui — e nem deve substituir — a atuação de profissionais capacitados, mas, sim, complementa e fortalece os vínculos entre criança, família e tratamento. Nesse viés, ao proporcionar tempo e estrutura para que as mães possam participar efetivamente das terapias, ampliam-se as chances de um desenvolvimento mais consistente, afetivo e humano para a criança. Além disso, contribui-se para que a própria mãe se sinta parte do processo, empoderada, orientada e emocionalmente mais segura para lidar com os desafios do dia a dia.

Por fim, a obra literária de Juli Lanser, ainda que baseada em uma experiência pessoal, representa uma realidade compartilhada por milhares de mulheres no Brasil, cujas vozes muitas vezes não encontram espaço nas políticas públicas nem na legislação vigente. Sua narrativa ecoa o silêncio de tantas outras mães que enfrentam, diariamente, os mesmos dilemas, sem visibilidade, sem políticas efetivas, sem amparo institucional. Por isso, dar visibilidade a essas histórias não é apenas um ato simbólico, mas um passo necessário para transformar o debate acadêmico e jurídico em ações concretas, que considerem as múltiplas dimensões da maternidade atípica e o papel indispensável do Estado na garantia de direitos fundamentais.

Dessa forma, a obra se insere como uma relevante fonte de reflexão sobre o papel da mulher no cuidado de filhos com deficiência, sobre o peso da carga invisível que muitas carregam e sobre a necessidade urgente de maior amparo social, jurídico e emocional para essas famílias. Sob esse viés, o Estado, ao reconhecer o trabalho invisível dessas mães, tem o dever constitucional e ético de oferecer suporte adequado, de modo a garantir condições mínimas para que esse cuidado possa ser exercido com dignidade, saúde e qualidade de vida.

2. A REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA ENQUANTO DIREITO TRABALHISTA

2.1. SURGIMENTO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Inicialmente, faz-se essencial destacar que o conceito de direitos trabalhistas conhecido atualmente nasceu a partir da Revolução industrial⁹, que aconteceu na Inglaterra, no século XVIII, pois o advento das máquinas a vapor resultou no reconhecimento do labor como força de serviço, uma vez que ocorreu a substituição do trabalho artesão pelo trabalho de operação, o que acarretou em aumento significativo na demanda de mão de obra para operar as máquinas.

Ainda nesse viés, Nascimento (2012, p. 44) declara que:

O direito do trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado [...]. A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do século XVIII, conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e da sua aplicação nas fábricas e meios de transportes. Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, mais tarde, à linha de produção.

Nesse sentido, o trabalho passou a ser, finalmente, reconhecido como força produtiva essencial para o desenvolvimento econômico, o que trouxe consigo, porém, um reflexo negativo para a sociedade, uma vez que os funcionários viviam circunstâncias de jornadas exaustivas e de exploração de força de trabalho infantil, por não existir regulamentação que garantisse uma humanização desses aspectos. Foi, então, a partir desse cenário que surgiram os primeiros movimentos sociais que passaram a reivindicar condições laborais favoráveis para a classe trabalhadora, e os direitos trabalhistas começaram a se formar e ganhar força. A luta histórica por jornadas de trabalho dignas aos poucos deu início ao reconhecimento da necessidade de limitação das horas trabalhadas como forma de proteção à saúde física e mental dos trabalhadores.

Lima e Lima (2015, p. 32) referem-se a alguns dos direitos alcançados a partir dessas reivindicações:

[...] Em 1848, na França, uma lei reduz a jornada de trabalho para 11 horas diárias em Paris e 12 nas províncias. Na Inglaterra, a jornada de 10 horas diárias e a legislação de proteção ao menor foram lançadas no meado do século XIX. Também em 1848, é publicado o Manifesto Comunista, de Marx e Engels, concitando os trabalhadores do mundo a unirem-se para reescrever a história em torno de uma ditadura do proletariado. [...]

⁹ "A Revolução Industrial foi iniciada de maneira pioneira na Inglaterra, a partir da segunda metade do século XVIII, e atribui-se esse pioneirismo a essa nação pelo fato de lá ter surgido a primeira máquina a vapor, em 1698, construída por Thomas Newcomen e aperfeiçoada por James Watt, em 1765. Foi um período de grande desenvolvimento tecnológico que se espalhou pelo mundo, causando grandes transformações, como o surgimento da indústria e consolidou o processo de formação do capitalismo."

Além disso, outro marco histórico fundamental ocorreu em 1891, quando a Igreja Católica, por meio da encíclica *Rerum Novarum*, posicionou-se oficialmente a favor da dignidade do trabalho, do salário justo, da proteção à família e da justiça social. Leão XIII, ao redigir esse documento, destacou que o trabalho não deveria ser visto apenas como meio de subsistência, mas como elemento central na construção de uma sociedade mais justa:

"É justo que o Estado se ocupe do bem-estar dos trabalhadores, pois o trabalho é fonte de sustento e dignidade." (LEÃO XIII, *Rerum Novarum*, 1891).

A respeito disso, a *Rerum Novarum* foi o ponto de partida para a Doutrina Social da Igreja, cujos desdobramentos influenciaram diretamente a formulação de políticas públicas voltadas à proteção do trabalhador e à limitação das jornadas de trabalho. O documento reafirma a importância de equilibrar produção e dignidade humana, o que, anos mais tarde, viria a fundamentar medidas como o direito ao descanso semanal, férias, salário justo e, especialmente, à redução da carga horária. Vale ressaltar que, nesse momento, portanto, a preocupação com a condição humana no contexto laboral passa a ser reconhecida não apenas como questão econômica, mas como imperativo ético e social.

Seguindo essa trajetória histórica, destaca-se a primeira Constituição do México, em 1917 Considerada a primeira a dispor expressamente sobre direitos sociais e trabalhistas, ela inovou ao estabelecer normas específicas sobre jornada de trabalho, proibição do trabalho infantil, proteção à maternidade, salário-mínimo, entre outros pontos, antecipando uma estrutura normativa que seria replicada em diversas nações, inclusive no Brasil.

Segundo Nascimento (2012, p. 45).

A primeira Constituição do mundo que dispõe sobre direito do trabalho é a do México, de 1917, que no art. 123 disciplina a jornada diária de 8 horas, a jornada máxima noturna de 7 horas, a proibição do trabalho de menores de 12 anos, a limitação da jornada do menor de 16 anos a 6 horas, o descanso semanal, a proteção à maternidade, o direito ao salário-mínimo, à igualdade salarial, à proteção contra acidentes no trabalho, direito de sindicalização, de greve, de conciliação e arbitragem dos conflitos, de indenização de dispensa e de seguros sociais.

Nessa perspectiva, o direito ao tempo livre começa a se consolidar como uma forma concreta de justiça social. A limitação da jornada passou a ser vista, então, não somente como proteção à saúde do trabalhador, mas, também, como uma maneira de viabilizar a convivência familiar, o acesso ao lazer, à educação e à participação social — aspectos que integram a ideia de trabalho digno.

Em complemento, o Tratado de Versalhes assinado em 1919, na França, foi um instrumento jurídico formal que trouxe uma das principais conquistas para o direito trabalhista,

elevando o cenário de garantias de labor a uma seara internacional, através da criação da OIT¹⁰ Organização internacional do trabalho. A partir daí, a OIT passou a expedir convenções e recomendações com força normativa para os países signatários, incentivando a redução das jornadas de trabalho e a eliminação de práticas laborais abusivas.

Martins (2000, p. 38) afirma:

Surge o Tratado de Versalhes, de 1919, prevendo a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que iria incumbir-se de proteger as relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional, expedindo convenções e recomendações nesse sentido. Na Itália, aparece a Carta del Lavoro, de 1927, instituindo um sistema corporativista-fascista, que inspirou outros sistemas políticos, como os de Portugal, Espanha e especialmente, do Brasil. O corporativismo visava organizar a economia em torno do Estado, promovendo o interesse nacional, além de impor regras a todas as pessoas.

Dessa forma, é possível afirmar que o direito ao trabalho digno — incluindo a redução da carga horária — não surgiu como concessão do Estado ou do empregador, mas, sim, como fruto de lutas históricas por reconhecimento, dignidade e justiça. A construção desses direitos está diretamente relacionada à percepção de que o trabalhador não pode ser reduzido à sua capacidade produtiva, visto que é necessário assegurar tempo e condições para que ele também possa viver plenamente sua cidadania.

A concepção contemporânea de direitos trabalhistas, portanto, não pode ignorar esse legado histórico. A limitação da jornada e a flexibilização das condições de trabalho, especialmente em contextos específicos como o da maternidade atípica, devem ser compreendidas como desdobramentos naturais dos princípios que fundamentam o próprio Direito do Trabalho: dignidade da pessoa humana, proteção da parte hipossuficiente, justiça social e equilíbrio nas relações laborais.

2.2. SURGIMENTO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL

O entendimento da redução da jornada de trabalho para mães de crianças com deficiência, tomando como base a Lei Federal nº 13.370/2016, como um direito fundamental, exige uma análise histórica e contextual da evolução dos direitos trabalhistas no Brasil, especialmente no que tange à proteção da mulher, à maternidade e à dignidade da pessoa humana. Para tanto, torna-se indispensável examinar o percurso legislativo e social que possibilitou o reconhecimento de tais direitos, inserindo-os no amplo quadro da proteção social e da cidadania no país.

¹⁰ A Organização Internacional do Trabalho é uma agência multilateral da Organização das Nações Unidas, especializada nas questões do trabalho, especialmente no que se refere ao cumprimento das normas internacionais.

O ordenamento jurídico brasileiro teve a primeira Constituição¹¹ outorgada em 25 de março de 1824, durante o período imperial.

O ordenamento jurídico brasileiro teve sua primeira Constituição outorgada em 25 de março de 1824, durante o período imperial. A característica da outorga implica que as normas constitucionais foram estabelecidas unilateralmente pela autoridade governante, sem a participação popular na elaboração, cabendo à sociedade apenas o cumprimento dessas normas. Embora não apresentasse garantias trabalhistas expressivas, essa Constituição, em seu artigo 179, inciso XXIV, consagrou a liberdade de trabalho, enquanto o inciso XXVIII trouxe o direito de recebimento de recompensas por serviços prestados. Destaca-se o artigo:

Art. 179. A inviolabilidade dos Direitos Civis, e Politicos dos Cidadãos Brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, é garantida pela Constituição do Império, pela maneira seguinte.

...

XXIV. Nenhum genero de trabalho, de cultura, industria, ou commercio póde ser prohibido, uma vez que não se opponha aos costumes publicos, á segurança, e saude dos Cidadãos.

...

XXVIII. Ficam garantidas as recompensas conferidas pelos serviços feitos ao Estado, quer Civis, quer Militares; assim como o direito adquirido a ellas na fórmula das Leis.

...

No entanto, conforme destaca Kalil (2014, p. 143), apesar da garantia da liberdade de trabalho, a Constituição de 1824 convivia com a persistência da escravidão, que ainda era o principal pilar econômico e social do Brasil.

Segundo Kalil (2014, p.143):

A Constituição de 1824, outorgada pelo Imperador Dom Pedro I, limita-se a reconhecer a liberdade de trabalho (art. 178, XXIV), apesar da manutenção do uso da mão de obra escrava, que era um dos principais pilares do modo de produção existente no Brasil. Ainda, a Constituição de 1824 aboliu as corporações de ofício (art. 178, XXV). As raras corporações que existiam foram extintas e novas formas de reunião passaram a ser utilizadas nesse período: ligas operárias, sociedades de resistência, sociedades de socorros mútuos, câmaras ou bolsas de trabalho, caixas beneficentes, sociedades cooperativas e uniões. Os sindicatos se disseminaram a partir de 1903.

Nesse ínterim, destaca-se, então, o período da escravidão após a liberdade cedida através da Lei Áurea, conforme Delgado (2016, p. 110-111) dispõe:

Embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter justalabalhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo justalabalhista (a escravidão), como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego. Nesse sentido, o mencionado diploma sintetiza um marco referencial mais significativo para a primeira fase do

¹¹ Constituição Política do Império do Brasil, elaborada por um Conselho de Estado e outorgada pelo Imperador D. Pedro I, em 25.03.1824

Direito do Trabalho no país do que qualquer outro diploma jurídico que se possa apontar nas quatro décadas que se seguiram a 1888.

Sem dúvidas, na íntegra, é essencial que conheçamos os aspectos sociais e econômicos que nortearam os instrumentos jurídicos capazes de garantir a realização de atividade remunerada dentro de condições humanas e justas. Entretanto, isso não significa dizer que o cenário atual está em completo favor ao esperado. Ao contrário disso. Na realidade, o entendimento de quais foram as motivações que nos levaram, enquanto sociedade, a alcançar os direitos sociais, é o que norteará as mobilizações e lutas do futuro.

Nesse aspecto, importante é para o direito do trabalho no Brasil a abolição dos escravos, em 13 de maio de 1888, por meio da Lei Áurea, assinada pela princesa Isabel, filha de Dom Pedro II, que, apesar de libertadora em tese, na prática não surtiu os efeitos desejados. Isso ocorreu porque muitos indivíduos libertos, continuaram sendo marginalizados, visto que não tiveram qualquer garantia de sobrevivência após abandonarem os seus senhores, que antes vivam em completa dependência deles. Dessa forma, visto que os indivíduos recém-libertos continuaram à mercê dessas famílias, dado o fato de não possuírem para onde ir, sem acesso à terra, sem garantia de trabalho digno ou políticas públicas de integração social, a Lei Áurea não foi suficiente para resolver de forma estrutural a questão da liberdade no país.

Nesse sentido, Laurentino Gomes (2019) reforça essa perspectiva, ao afirmar que o Brasil foi o maior território escravista das Américas e o último país a extinguir a escravidão, deixando um legado estrutural de exclusão que persiste até hoje.

Laurentino Gomes disse:

Tudo que fomos no passado, o que somos hoje e que nós gostaríamos de ser no futuro tem a ver com a escravidão. Primeiro por uma razão estatística: o Brasil foi o maior território escravista da América, com quase 5 milhões de cativos africanos. Isso dá 40% do total de africanos escravizados que embarcaram para o Novo Mundo, estimado em 12,5 milhões. Foi o país que mais tempo demorou para acabar com o tráfico negreiro, com a Lei Eusébio de Queirós, em 1850, e o último a acabar com a própria escravidão, em 1888. O Brasil foi construído por escravos, em todos os ciclos econômicos, passando pelo açúcar, ouro, diamante, café. A escravidão não é um assunto acabado, tema de museu ou livro de história. Ela está presente na realidade brasileira. Os abolicionistas do século XIX, como Joaquim Nabuco, Luiz Gama, André Rebouças e José do Patrocínio, defendiam que o Brasil precisava fazer duas abolições. A primeira era parar de comercializar gente como mercado, algo ocorrido com a Lei Áurea. A segunda era incorporar os ex-escravos na sociedade brasileira como cidadãos, dando terra, emprego, educação, e isso o Brasil jamais fez. O país abandonou sua população afrodescendente à própria sorte. (LAURENTINO GOMES. 2019)

Em consonância, Emília Viotti, em sua obra *A Abolição*, publicada em 2008, compartilha do mesmo sentimento de Laurentino, uma vez que destaca o fato de que a abolição formalmente realizada não foi acompanhada de medidas efetivas para fomentar, de fato, a liberdade dos ex-escravos, bem como a socialização deles, perpetuando a exclusão social e

econômica desse segmento por décadas.

Os ex-escravos foram abandonados à própria sorte. Caberia a eles, daí por diante, converter sua emancipação em liberdade efetiva. A igualdade jurídica não era suficiente para eliminar as enormes distâncias sociais e os preconceitos que mais de trezentos anos de cativeiro haviam criado. A Lei Aurea aboliu a escravidão, mas não seu legado. Trezentos anos de opressão não se eliminam com uma pena. A abolição foi apenas o primeiro passo na direção da emancipação do negro. Nem por isso deixou de ser uma conquista, se bem que de efeito limitado" (COSTA, 2008, p. 12). COSTA, Emília Viotti. Abolição. São Paulo: UNESP, 2008.

Em seguimento, a segunda Constituição brasileira surgiu após a Proclamação da República, com o fim do regime monarquista, oriundo do golpe de Estado liderado por Marechal Deodoro da Fonseca.

Assim, ao contrário da primeira, a segunda Constituição¹² foi promulgada, o que significa dizer que, em decorrência da instituição da República, a Constituição de 1891 teve resquícios de uma participação popular. Essa participação, porém, ainda muito limitada, uma vez que as decisões partiram de uma Assembleia Constituinte¹³, eleita por meio do direito ao voto, que nesse momento ainda era limitado a uma parcela reduzida da população, de modo que mulheres, analfabetos e a maior parte da classe trabalhadora foram excluídos da formação das bases legais do novo regime.

A Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, manifestou-se, portanto, singelamente, ao assegurar, em seu artigo 72, parágrafo 24, o livre exercício da profissão.

Art 72 - A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:

§ 24 - É garantido o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial.

Como é perceptível, a segunda Constituição, sob influência da Constituição Americana, reconheceu, ainda, poucos direitos trabalhistas.

Quanto a isso, segundo Franco Filho (2013), embora contemporânea da Encíclica Rerum Novarum, essa Constituição permaneceu individualista e pouco preocupada com os direitos coletivos da classe trabalhadora, limitando-se a garantir a liberdade associativa e o livre exercício profissional, sem reconhecer direitos trabalhistas específicos. observa:

Sobreveio a República e com ela nossa segunda Constituição, a da República

¹² Art 1º - A Nação brasileira adota como forma de Governo, sob o regime representativo, a República Federativa, proclamada a 15 de novembro de 1889, e constitui-se, por união perpétua e indissolúvel das suas antigas Províncias, em Estados Unidos do Brasil.

¹³ A Assembleia Constituinte é o órgão responsável pela elaboração da Constituição de um país, dando início a um novo ordenamento jurídico. Sendo extraordinária, uma Assembleia dessa natureza só existirá uma única vez durante o período de existência de um Estado, pois sua constituição dará início a um novo período democrático. O órgão é, portanto, também temporário, uma vez que, concluídas as suas funções, deixará de existir. Sendo um órgão colegial e representativo, a Assembleia é composta por diversos indivíduos, escolhidos para representarem o povo de seu Estado.

dos Estados Unidos do Brasil, de 24.2.1891, elaborada por um congresso constituinte e contemporânea à Encíclica Rerum Novarum, de Leão XIII, que lançou as bases da doutrina social da Igreja. Silenciou, contudo, sobre direito do trabalho. Profundamente individualista, nos moldes da Constituição americana que a influenciou, limitou-se apenas a permitir a livre associação (art. 72, § 8º) e a garantir o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial (§ 24), direitos conservados pela Emenda Constitucional de 3.9.1926, praticamente uma nova constituição.

Nesse aspecto, como marco do direito do trabalho no Brasil, durante o governo provisório de Getúlio Vargas, a terceira Constituição do Brasil, segunda da República, foi promulgada em 16 de julho pela Assembleia Nacional Constituinte de 1934. Seus artigos estabeleceram princípios importantes, como a garantia da subsistência por meio do trabalho honesto e a responsabilidade do poder público para amparar os indigentes.

Nessa perspectiva, os artigos 113 e 115 reiteram, somente, a liberdade do trabalho e a liberdade econômica:

Art. 113. A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no país a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à subsistência, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:

...

34) A todos cabe o direito de prover a própria subsistência e a da sua família, mediante trabalho honesto. O poder público deve amparar, na forma da lei, os que estejam em indigência.

...

Art. 115. A ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da justiça e as necessidades da vida nacional, de modo que possibilite a todos existência digna. Dentro desses limites, é garantida a liberdade econômica.

Enquanto no artigo 121, por outro lado, estão previstas condições específicas para a proteção social do trabalhador, como a fixação do salário mínimo, a limitação da jornada, a proteção ao trabalho da mulher e do menor, a assistência médica, a previdência social, entre outras:

Art. 121. A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país.

§ 1º A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que collimem melhorar as condições do trabalhador:

- a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
- b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador;
- c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;
- d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16; e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres;
- e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos;
- f) férias anuais remuneradas;
- g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa;
- h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes do trabalho ou de morte;
- i) regulamentação do exercício de todas as profissões;
- j) reconhecimento das convenções colectivas de trabalho.

Como se pode ver, a Constituição de 1934 foi a primeira manifestação formal legislativa de garantias básicas à classe trabalhadora. Esta, entretanto, esteve em vigor por somente 3 anos, uma vez que, em 1937, após denúncia de suposto plano comunista - Plano Cohen¹⁴ - Getúlio Vargas instituiu o Estado Novo, um regime militar, de caráter autoritário e centralizador que durou até meados de 1945.

Com isso, houve a publicação de uma nova Constituição¹⁵ em 1937, a qual foi outorgada, o que deixa evidenciado que o regime dessa época foi marcado pelo intervencionismo. No entanto, apesar da repressão política do cenário em questão, no quesito trabalhista, atuante como forma de controle social, o governo de Getúlio Vargas avançou com a criação de alguns instrumentos que buscavam consolidar a relação entre os trabalhadores e o Estado.

Conforme menciona Delgado (2014, p. 172) Vargas, embora controlasse os sindicatos e as greves, ampliava os direitos sociais como forma de legitimação do regime:

No Estado Novo, o trabalhismo varguista passou a atuar como estratégia de legitimação do regime autoritário, ampliando os direitos sociais, mas, ao mesmo tempo, tutelando e enquadrando a organização dos trabalhadores, por meio da estrutura sindical atrelada ao Estado.

Além disso, Fausto (2013, p. 308) também opinou:

A legislação trabalhista foi, sobretudo, um instrumento de controle político da classe operária. Ao institucionalizar os direitos, o Estado também passou a mediar e a limitar a ação dos trabalhadores, submetendo sindicatos e greves a um rígido controle estatal.

Sem dúvidas, Vargas favoreceu a classe trabalhadora, mesmo que num contexto de estado extremamente autoritarista.

Passado o tempo, ainda durante o regime do Estado Novo, em 1º de maio de 1943, Getúlio Vargas sancionou o Decreto-Lei 5452, a famosa Consolidação das Leis Trabalhistas. Essa consolidação reuniu em um único instrumento jurídico, em mais de 900 artigos, todas as legislações vigentes no Brasil a respeito da relação entre empregado e empregador, com o objetivo de sistematizar os direitos e deveres de ambas as partes, como também, de regular as relações individuais e coletivas do trabalho.

Sob essa perspectiva, portanto, a CLT estabeleceu direitos como jornada de

¹⁴ "O Plano Cohen foi uma suposta tentativa de tomada do poder por parte dos comunistas, em 1937. Ele foi denunciado por Vargas pela rádio e foi utilizado como justificativa para o golpe de Estado que instalou a ditadura do Estado Novo, em 10 de novembro de 1937. Anos depois, comprovou-se a falsidade do plano e que sua real intenção era servir de justificativa para Getúlio Vargas instalar uma ditadura no Brasil."

¹⁵ A Constituição de 1937, fortemente inspirada na Carta del Lavoro da Itália e marcadamente intervencionista, instituiu o sindicato único imposto por lei, criou o imposto sindical, estabeleceu a competência normativa dos tribunais do trabalho.

trabalho limitada a 8 horas diárias, férias remuneradas, salário mínimo, descanso semanal remunerado, regulamentação do trabalho de mulheres e de menores, proteção à maternidade, registro em carteira de trabalho e direito à rescisão contratual com indenização. Além disso, esse Decreto estruturou a Justiça do Trabalho, regulamentou a organização sindical e consolidou o papel do Estado enquanto mediador das relações trabalhistas. Disso isso, é evidente que no governo de Vargas, a sociedade viveu um contexto político extremamente autoritário, mas, no viés do direito do trabalho, representou um marco histórico para a sociedade brasileira, visto que o ato serviu de base para o desenvolvimento da legislação trabalhista agora vigente.

Posterior a isso, em 1946 a Constituição de retorno à democracia foi promulgada, o que estabeleceu o fim do Estado Novo. Entretanto, os direitos da classe trabalhadora já estabelecidos na CLT permaneceram, de modo que as alterações sofridas foram no sentido de ampliar as garantias fundamentais, como por exemplo a proibição às divergências salariais decorrentes da nacionalidade, do sexo ou do estado civil. Sendo assim, é fato que a CF/46 representou mais que um avanço para o direito do trabalho, mas, sim, a transição de um regime autoritarista para o regime Estado de Direito, com foco em manter as conquistas sociais anteriores e reafirmando o papel do trabalho enquanto fundamento da dignidade da pessoa humana. Conforme Delgado (2018, p. 103):

“A Constituição de 1946 marca um novo período na história do Direito do Trabalho brasileiro, ao consagrar princípios democráticos e garantir a liberdade sindical, além de consolidar a proteção jurídica ao trabalhador como expressão de justiça social e desenvolvimento nacional.”

Entretanto, com o advento da Constituição de 1967, no cenário em que o Brasil se encontrava, haja vista estar sobre um regime militar, a nova Constituição outorgada manteve os direitos garantidos da CLT, no entanto sob um contexto de forte opressão política e controle de instituições sindicais. Ou seja, nesse momento, a atuação estatal foi preponderantemente autoritária, com limitações à liberdade sindical, com a restrição ao direito de greve e com a intervenção nas negociações coletivas.

Em 1969, porém, o contexto se encontrava ainda pior, pois a Emenda Constitucional nº 1, de 1969, intensificou o controle do Estado sobre instituições sindicais e direitos civis, demonstrando a complexidade do desenvolvimento dos direitos trabalhistas em momentos de crise política. Com isso, a EC/69 consagrou a intervenção federal nos Estados, a cassação da autonomia administrativa das capitais e de outros municípios e a imposição das restrições ao Poder.

Contudo, mesmo diante desse quadro repressivo, o movimento sindical não

deixou de atuar de forma clandestina e resistir às imposições autoritárias. Foi um período marcado pela reorganização e fortalecimento das bases sindicais, que buscavam garantir a sobrevivência das lutas por direitos mínimos, ainda que sob a vigilância rigorosa do Estado. Sem dúvidas, a resistência sindical, embora fragmentada e perseguida, lançou as sementes para os avanços que viriam nas décadas seguintes.

Com o fim do regime militar e a abertura política iniciada em meados da década de 1980, consolidou-se um novo momento para o direito do trabalho no Brasil, que resultou na promulgação da Constituição Federal de 1988, conhecida como a “Constituição Cidadã”. Este marco histórico representou uma verdadeira revolução no campo dos direitos sociais, em especial dos direitos trabalhistas, ao assegurar uma ampla gama de garantias que refletiam os valores da democracia, da justiça social e da dignidade humana.

A Constituição de 1988 consagrou o trabalho como fundamento da ordem social e elevou a proteção aos trabalhadores a um patamar constitucional, ampliando os direitos e garantindo mecanismos eficazes para sua defesa. Entre as inovações, destacam-se a previsão da proteção especial à mulher e ao menor, o reconhecimento do direito à jornada de trabalho limitada e remunerada, o direito à organização sindical livre, sem intervenção do Estado, a garantia do direito de greve, a previsão do salário mínimo digno, além da regulamentação das relações coletivas de trabalho.

De maneira expressiva, a Carta de 1988 incorporou os princípios internacionais do trabalho, expressos nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), reafirmando o compromisso brasileiro com a promoção do trabalho decente e a eliminação de toda forma de discriminação e exploração no ambiente laboral.

No que diz respeito especificamente à proteção à maternidade, a Constituição estabeleceu algumas medidas protetivas, como licença-maternidade e estabilidade no emprego durante a gestação e após o parto.

No conjunto dessa trajetória, observa-se que o reconhecimento da redução da jornada de trabalho para todas as mães de crianças com deficiência não deveria ser compreendido como um fenômeno isolado ou uma concessão esporádica do legislador, mas como uma consequência lógica e necessária da lenta e contínua consolidação dos direitos trabalhistas no Brasil. Tal reconhecimento é parte integrante do amadurecimento institucional do país no que tange à proteção da maternidade, à promoção da igualdade de oportunidades e ao respeito à dignidade da pessoa humana — princípios estes consagrados não apenas na Constituição Federal de 1988, mas também em tratados internacionais ratificados pelo Brasil,

como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência¹⁶ (ONU, 2006) e as diversas convenções da OIT sobre igualdade de tratamento no trabalho.

2.3. DA REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA

A Lei 13.370/2016, é uma lei federal publicada em 2016, que produz, inicialmente, efeitos jurídicos aos servidores públicos federais, somente. Essa norma, porém, não é totalmente nova, pois já havia a Lei 9527/1997, que altera dispositivos das Leis nºs 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.460, de 17 de setembro de 1992, e 2.180, de 5 de fevereiro de 1954, e dá outras providências, incluiu expressamente uma certa flexibilização da carga horária a ser cumprida por esses servidores, quando possuírem dependentes com deficiência:

Art. 98, Lei 8112/90:

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.

§ 3º “As disposições do parágrafo anterior são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente portador de deficiência física, exigindo-se, porém, neste caso, compensação de horário na forma do inciso II do art. 44.(Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)” (Revogado)

Com a entrada em vigor da Lei nº 13.370/2016, essa exigência de compensação deixou de ser aplicada às servidoras públicas federais que comprovem a necessidade de acompanhamento de filhos com deficiência. Em termos práticos, a norma conferiu um direito mais efetivo, garantindo redução de jornada sem necessidade de compensação — uma medida que leva em consideração a sobrecarga enfrentada por mães atípicas e a urgência de uma proteção diferenciada e concreta.

O novo texto do § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112/1990 passou a dispor:

LEI Nº 13.370, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2016.

Art. 1º Art. 1º O § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 , passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 98.

.....

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

Esse dispositivo estabelece um marco legal de grande relevância, pois insere a lógica da proteção social em uma legislação que anteriormente se pautava pela rigidez administrativa. Ele rompe com o paradigma tradicional de que a concessão de horários especiais deve estar sempre vinculada à produtividade ou à reposição do tempo não trabalhado, e

¹⁶ Artigo 1 - Propósito

O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.

reconhece que, em determinadas situações, o cuidado é um direito e não um desvio de função.

Sob esse viés, o direito à redução da jornada, previsto na Lei nº 13.370/2016, deve ser compreendido como reflexo da obrigação do Estado de garantir condições adequadas para que as mães em situação de maternidade atípica possam exercer seus direitos em pé de igualdade com os demais cidadãos. A sobrecarga física, emocional e financeira imposta a essas mulheres, ao acumularem o papel de trabalhadoras com o de cuidadoras primárias, exige uma resposta jurídica que não seja apenas protetiva, mas também afirmativa, capaz de corrigir desigualdades estruturais que ainda persistem na realidade social brasileira.

Assim, restringir esse direito a um grupo específico de mães nessa condição significa ignorar os fundamentos constitucionais do trabalho digno, da proteção social e da valorização da mulher como sujeito de direitos plenos. Além disso, revela-se incompatível com o princípio da isonomia, previsto no artigo 5º, caput, da Constituição Federal, uma vez que estabelece tratamento discriminatório entre trabalhadoras que se encontram em situações de igual vulnerabilidade e igual necessidade de suporte estatal.

Dessa forma, o alcance dessa evolução legal e social deve se materializar como imperativo de justiça social e coerência normativa. Isso implica ampliar os efeitos da Lei nº 13.370/2016 a todas as mães que vivam essa realidade, independentemente do regime jurídico ao qual estejam submetidas, bem como considerar a regulamentação de políticas públicas que reconheçam a especificidade da maternidade atípica como fator relevante na construção de direitos diferenciados, porém necessários, para garantir equidade no acesso e permanência no mercado de trabalho.

O trabalho digno, como construção histórica e jurídica, transcende o simples cumprimento de jornada e remuneração. Ele envolve o reconhecimento da pessoa do trabalhador em sua integralidade, com suas necessidades, suas limitações e suas responsabilidades. Nesse sentido, políticas que garantam a redução da jornada de trabalho para mães de pessoas com deficiência não apenas promovem inclusão, mas reafirmam o compromisso do Estado com uma sociedade mais justa, humana, solidária e democrática. Portanto, reconhecer e ampliar esse direito é, acima de tudo, uma reafirmação do papel transformador do Direito do Trabalho na promoção da cidadania e do bem-estar coletivo.

Com isso, embora o texto legal trate especificamente de servidoras públicas federais, ele suscita um importante debate jurídico e social: por que esse direito não se estende automaticamente às servidoras públicas estaduais e municipais ou às empregadas celetistas?. O princípio da isonomia, a dignidade da pessoa humana, bem como a proteção à maternidade, consagrados na CF/88, indicam que esse tratamento diferenciado deveria ser replicado a todas

as mães em situação semelhante, sem discriminação em razão do regime jurídico.

É necessário destacar, entretanto, que, para a concessão do horário especial, é exigida a comprovação da deficiência e da necessidade de acompanhamento, por meio de laudo de junta médica oficial. Isso garante um certo grau de controle administrativo, evitando o uso indevido da prerrogativa, mas ao mesmo tempo reconhece a legitimidade do direito à redução da jornada como instrumento de proteção à maternidade e à criança com deficiência.

Na prática, essa legislação proporciona um alívio significativo para mães que enfrentam as dificuldades adicionais decorrentes da condição atípica de seus filhos, seja em relação ao acesso a tratamentos médicos, educacionais ou terapêuticos. Trata-se, portanto, de uma medida de inclusão social no ambiente de trabalho, que dialoga diretamente com os princípios do trabalho digno e da equidade de condições.

Por fim, é importante observar que o entendimento sobre a redução de jornada já começa a repercutir em outros entes federativos, por meio de decisões judiciais que estendem o mesmo benefício a servidoras estaduais e municipais, com base nos princípios constitucionais da dignidade humana, proteção à maternidade e interesse superior da criança. Essa tendência aponta para uma possível efetivação mais ampla desse direito, que, embora atualmente restrito à esfera federal, possui embasamento jurídico e ético para ser reconhecido de forma universal.

3. ANÁLISE CRÍTICA DO ALCANCE DA LEGISLAÇÃO

3.1. PROPORCIONALIDADE ENTRE SERVIDORES E CRIANÇAS COM DEFICIÊNCIA

Com os avanços científicos e tecnológicos, bem como a ampliação dos mecanismos de coleta e análise de dados, torna-se possível avaliar com maior precisão a realidade social e a efetividade das normas jurídicas. No caso da Lei nº 13.370/2016, que prevê a redução da jornada de trabalho para servidoras públicas federais mães de filhos com deficiência, a análise da proporcionalidade entre o universo de beneficiárias e o número real de crianças com deficiência se revela essencial para compreender a limitação do alcance da norma e os desafios ainda existentes em termos de igualdade material e justiça social.

A partir de dados da UNICEF (2021), existiam no mundo cerca de 240 milhões de crianças com algum tipo de deficiência, o que representa um contingente expressivo da população infantojuvenil global. No contexto brasileiro, conforme divulgado pela revista Crescer, com base no último Censo Demográfico do IBGE, 7,5% da população de até 14 anos possui alguma condição física, intelectual, sensorial ou mental que pode impactar seu desenvolvimento ou convívio social. Isso equivale a, aproximadamente, 3,5 milhões de crianças e adolescentes no Brasil.

A revista destaca:

“O último Censo do IBGE mostrou que 7,5% da população de até 14 anos de idade têm condições físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais que podem impactar seu desenvolvimento ou seu convívio social.”(Crescer, 2023)

Nesse viés, quando se passa a analisar a realidade social, comprovada a partir de pesquisas oficiais divulgadas, é notório que o texto normativo discutido nessa pesquisa trata de um tema extremamente relevante para a sociedade brasileira, haja vista o alto número de crianças afetadas e necessitadas, portanto, de cuidado especial, o que reflete no contexto social atual pelo fato de estar ele diretamente ligado a um cenário de saúde pública.

Diante desse cenário, a importância de políticas públicas que atendam às necessidades específicas dessas crianças e de suas famílias torna-se inquestionável. No entanto, quando se observa a legislação vigente, verifica-se que o direito à redução da jornada de trabalho sem compensação é garantido apenas a uma parcela bastante restrita da população: as servidoras públicas federais.

Para avaliar se o número de crianças que necessitam de cuidados especiais e de servidores federais que existem no Brasil refletem proporcionalmente o que a Lei atualmente

garante, será necessário analisar a partir de pesquisas consolidadas e publicadas.

Segundo reportagem publicada pelo *Jornal Nacional* em agosto de 2024, que toma como base a pesquisa do IBGE, “De 2000 a 2023, a taxa de fecundidade do país, o número médio de filhos nascidos vivos por mulher, recuou de 2,32 para 1,57.” Isso significa dizer que, atualmente, as mulheres têm tendência de terem entre 1 e 2 filhos em média.

Em verificação paralela, por meio de publicação da Agência Gov, verificou-se, a partir de dados compilados pelo Observatório de Pessoal do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), que, em 2025, o número de mulheres atuantes como servidoras federais aumentou 3,21% comparados a 2022.

“Dados compilados pelo Observatório de Pessoal do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) até janeiro de 2025 indicam que 45,6% (261,4 mil) do total de 572,8 mil servidores federais ativos são mulheres.”(Agência Gov, 2025)

Dessa forma, depreende-se da matéria que o número de funcionários públicos federais ativos em 2025 é de 572.800, aproximadamente.

Nesse sentido, para verificar se a proporcionalidade entre a necessidade do número de famílias/crianças que precisam da flexibilização é diretamente proporcional ao que é ofertado, isto é, o número de pessoas com possibilidade de recorrer à garantia legislativa, será necessário realizar um cálculo matemático simples.

Seguem os dados importantes:

- 3,5 milhões de crianças e adolescentes apresentam condições físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais que podem impactar seu desenvolvimento ou seu convívio social, em média

- Atualmente cerca de 572.800 funcionários públicos federais;
- Atualmente 261.400 funcionários públicos federais do sexo feminino;
- Atualmente a taxa de fecundidade é de 1,57

Isso posto, a análise será realizada em 2 cenários projetados.

No cenário 1, todos os funcionários federais são mulheres que tem filho com algum tipo de deficiência:

$$572.800 \text{ servidores} \times 1,57 \text{ (taxa de fecundidade)} = 899.296 \text{ crianças}$$

Mesmo considerando que todos esses filhos tenham algum tipo de deficiência (hipótese irreal, mas ilustrativa), o número de crianças potencialmente alcançadas pela lei seria de 899.296.

Isso significa que cerca de 2.600.704 crianças com deficiência (em um total de 3,5 milhões) continuariam fora do alcance da proteção legal.

Mesmo considerando que todos esses filhos tenham algum tipo de deficiência — hipótese irreal, mas ilustrativa — o número de crianças potencialmente alcançadas pela lei seria de 899.296.

No cenário 2, como reflexo da realidade, somente 261.400 servidores federais são mulheres. Aqui será considerado, também, que todas elas possuem filho com necessidades especiais:

261.400 (funcionárias da rede federal) $\times$ 1,57 (taxa de fecundidade) = 410.398 crianças

Mesmo se todas essas crianças fossem deficientes, ainda assim mais de 3 milhões de crianças (3.089.602) permaneceriam sem o suporte proporcionado pela flexibilização da jornada de trabalho de suas mães.

Diante disso, vê-se que a proporcionalidade entre a real necessidade, que é igual ao número de crianças que necessitam de cuidado e atenção especial, e a garantia fornecida pelo Estado, que é igual ao número de pessoas a quem é permitida/garantida a flexibilização, não existe, uma vez que somente entre 11% e 25% das crianças com deficiência são beneficiadas indiretamente por essa norma, e isso sob a suposição irreal de que todas as servidoras públicas federais tivessem filhos com deficiência. Na realidade, esse percentual é ainda mais baixo.

Nesse sentido, essa realidade evidencia uma falha estrutural na formulação da política pública, pois ao restringir o direito apenas a servidoras públicas federais, o legislador acaba por excluir a ampla maioria das mulheres brasileiras que se encontram em regimes de trabalho celetistas, temporários, autônomos ou mesmo informais, setores nos quais estão concentradas, inclusive, as maiores vulnerabilidades sociais.

Não se trata, portanto, apenas de uma questão de restrição orçamentária ou de política administrativa, mas sim de uma afronta aos princípios constitucionais da igualdade, da proteção à maternidade, da dignidade da pessoa humana e da proteção integral da criança e do adolescente, previstos na Constituição Federal de 1988. Sob a égide do artigo 227 da Carta Magna, é dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à criança todos os direitos fundamentais, inclusive o direito à convivência familiar e à atenção adequada às suas necessidades especiais.

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e

opressão. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)
 Além disso, o princípio da isonomia, previsto no art. 5º, caput, da CF/88,

exige que os iguais sejam tratados igualmente e os desiguais, na medida de suas desigualdades. Dessa forma, aplicar um benefício como a redução da jornada de trabalho apenas às servidoras federais, ignorando as mães trabalhadoras do setor privado ou de outros entes federativos (estaduais e municipais), contraria frontalmente essa lógica constitucional, pois perpetua a exclusão social e acentua desigualdades já existentes.

3.2. SOB A ÓPTICA DA CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O Decreto Legislativo Nº 186, de 2008, ratifica o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque em 30 de março de 2007, incorporando ao ordenamento jurídico brasileiro a obrigação de respeitar e cumprir as disposições desse tratado internacional.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 2006, representa um marco internacional no reconhecimento e na promoção dos direitos das pessoas com deficiência, ao estabelecer diretrizes claras para a inclusão, a igualdade e a proteção desses indivíduos.

Dessa forma, o Brasil, ao incorporar essa Convenção ao seu ordenamento jurídico com status equivalente a emenda constitucional (conforme o artigo 5º, §3º, da Constituição Federal), assume o compromisso de alinhar suas políticas públicas e normativas internas aos princípios e obrigações nela previstos. Isso significa que todas as legislações nacionais, inclusive aquelas que tratam da proteção social e dos direitos trabalhistas, devem estar em consonância com a visão de dignidade, autonomia e participação plena das pessoas com deficiência na sociedade.

No contexto da legislação que prevê a redução da carga horária para servidoras públicas federais mães de crianças com deficiência, a CDPD¹⁷ destaca a importância da adoção de medidas de apoio não apenas às pessoas com deficiência, mas também às suas famílias e cuidadores, reconhecendo o papel fundamental que estes desempenham no desenvolvimento e na qualidade de vida dessas pessoas.

O artigo 23 da Convenção, que trata especificamente da respeito pela família e pela vida privada, impõe aos Estados Partes a obrigação de proporcionar assistência adequada e apoio às famílias, para garantir que as pessoas com deficiência possam viver no seio familiar e em condições de igualdade com os demais; e oferecer programas e serviços de apoio, visando

¹⁷ Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

aliviar a sobrecarga das mães, neste caso.

Artigo 23

Respeito pelo lar e pela família

...

3. Os Estados Partes assegurarão que as crianças com deficiência terão iguais direitos em relação à vida familiar. Para a realização desses direitos e para evitar ocultação, abandono, negligência e segregação de crianças com deficiência, os Estados Partes fornecerão prontamente informações abrangentes sobre serviços e apoios a crianças com deficiência e suas famílias.

...

Por esse lado, essas disposições refletem a compreensão de que a garantia dos direitos das pessoas com deficiência está indissociavelmente ligada ao suporte que lhes é oferecido no âmbito familiar, especialmente quando se trata de crianças que demandam cuidados contínuos e especializados.

No entanto, ao limitar o direito à flexibilização da jornada de trabalho exclusivamente às servidoras públicas federais, a legislação vigente mostra-se insuficiente diante do princípio da universalidade do acesso aos direitos, consagrado pela Convenção. A proteção ao cuidador, prevista internacionalmente, deveria, portanto, ser mais ampla, de maneira a contemplar, também, mães que estão inseridas em outros regimes trabalhistas, a fim de garantir a efetiva inclusão e bem-estar das crianças com deficiência.

Dessa forma, nota-se que a análise da legislação brasileira à luz da Convenção evidencia uma lacuna normativa que demanda atenção e revisão, sob pena de não cumprimento dos compromissos internacionais assumidos pelo país e da perpetuação de desigualdades que fragilizam a proteção integral das pessoas com deficiência.

Assim, a Convenção funciona como parâmetro fundamental para a formulação de políticas públicas inclusivas, que reconheçam o direito das famílias a condições de trabalho compatíveis com o cuidado que deve ser dispensado às crianças com deficiência, promovendo a igualdade real e não apenas formal.

3.3. DA AMPLIAÇÃO JUDICIAL DO DIREITO À REDUÇÃO DE JORNADA A SERVIDORAS ESTADUAIS E MUNICIPAIS

Embora a Lei nº 13.370/2016 tenha sido promulgada com foco exclusivo nas servidoras públicas federais, garantindo-lhes o direito à redução de jornada sem necessidade de compensação de horas quando mães de filhos com deficiência, o Poder Judiciário brasileiro tem exercido um papel fundamental na ampliação da eficácia desse direito. Em diversas decisões, tribunais trabalhistas e cíveis vêm reconhecendo a possibilidade de aplicação analógica da norma federal para garantir o mesmo benefício a servidoras estaduais e municipais, bem como a empregadas públicas celetistas vinculadas a entes públicos diversos.

Essa ampliação ocorre com base em princípios constitucionais como igualdade material, proteção à maternidade, direito à saúde e, especialmente, o melhor interesse da criança. Além disso, os tribunais frequentemente se amparam no status de emenda constitucional da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Como mencionado anteriormente, esse tratado internacional estabelece a obrigação dos Estados de assegurar às pessoas com deficiência e suas famílias os apoios necessários para uma vida digna, autônoma e socialmente integrada.

Nesse sentido, diversos tribunais estaduais e superiores vêm reconhecendo que a ausência de previsão legal local não pode ser utilizada como obstáculo à concessão de um direito cuja finalidade é garantir a proteção integral da criança com deficiência e o equilíbrio entre a vida familiar e profissional da servidora. Nessas decisões, observa-se uma clara aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana, priorizando a função social do trabalho e o dever estatal de proteção às famílias em situação de vulnerabilidade.

No Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000457-24.2023.5.05.0014, o TRT-5 reconheceu o direito de um empregado celetista, pai de criança com Transtorno do Espectro Autista (TEA), à redução da carga horária sem prejuízo da remuneração, mesmo sem previsão legal expressa. A decisão baseou-se na aplicação analógica do art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112/1990, bem como na efetividade da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

RECURSO ORDINÁRIO. EMPREGADO CELETISTA GENITOR DE CRIANÇA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA - TEA. REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO DE VENCIMENTOS. POSSIBILIDADE . Autoriza-se a redução da carga horária de trabalho, sem redução de vencimentos, ao empregado celetista genitor de criança com Transtorno do Espectro Autista - TEA, quando comprovada nos autos a condição do menor e a necessidade de cuidados especiais, por aplicação analógica do art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112/1990, e por efeito das disposições da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), diploma internacional do qual o Brasil é signatário. RECURSO DESPROVIDO .

(TRT-5 - ROT: 00004572420235050014, Relator.: LUIZA APARECIDA OLIVEIRA LOMBA, Primeira Turma - Gab. Des. Luíza Aparecida Oliveira Lomba)

No mesmo sentido, em decisão proferida no processo nº 0000265-19.2024.5.10.0014, foi concedida redução de jornada a empregado da ECT (Correios) para acompanhar o tratamento médico da filha com autismo. O relator destacou que o direito à proteção familiar e à saúde prevalece sobre a rigidez formal da relação empregatícia.

1. ECT. CONVERSÃO DO RITO SUMARÍSSIMO EM ORDINÁRIO. NÃO CABIMENTO . Nos termos do parágrafo único do art. 852-A da CLT, "Estão excluídas do procedimento sumaríssimo as demandas em que é parte a Administração Pública direta, autárquica e fundacional". A ECT é empresa pública federal integrante da Administração Pública indireta e, por isso, a ela não se aplica o mencionado dispositivo celetista. Além disso, as prerrogativas da Fazenda Pública a que faz jus a

ECT cingem-se à imunidade tributária, impenhorabilidade de bens, rendas e serviços, foro, prazos e isenção de custas processuais, nos termos do art. 12 do Decreto-Lei nº 509/1969. Assim, o rol de prerrogativas dos Correios não incluiu a conversão do rito processual. Precedentes do col. TST. 2. REDUÇÃO DA JORNADA LABORAL, SEM REDUÇÃO SALARIAL, DE EMPREGADO PARA ACOMPANHAMENTO DE TRATAMENTO MÉDICO DA FILHA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA. CABIMENTO. Conquanto a fixação da jornada de trabalho seja ato de matriz discricionária, o poder diretivo do empregador não pode resultar em violação ao direito à saúde e à proteção da família, positivados como direitos fundamentais sociais (arts. 6º e 226 da CRFB/1988). Não bastasse, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, incorporada no ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto nº 6.949/2009, assegura à pessoa deficiente a proteção de sua integridade física e mental. Registra-se, ainda, que não há óbice para aplicar-se à vida profissional do autor, pela mera condição de ser empregado celetista, a disposição de preceito legal mais protetivo, vale dizer, os §§ 2º e 3º do art. 98 da Lei nº 8.112/1990, que define a concessão de horário especial para o trabalhador que tiver filho com deficiência, independentemente de compensação de horário. Portanto, a possibilidade de redução da jornada de trabalho sem redução salarial encontra expressa previsão legal, não socorrendo a recorrente a alegação de violação do princípio da legalidade, motivo pelo qual a manutenção da r. sentença é medida que se impõe. Precedentes. 3. JUSTIÇA GRATUITA. PESSOA FÍSICA. Tratando-se de pessoa física, a mera declaração de pobreza é suficiente para a concessão dos benefícios da justiça gratuita, uma vez que ela goza de presunção legal de veracidade, à luz do disposto no § 3º do art. 99 do CPC e no art. 1º da Lei nº 7.115/1983, sendo bastante a comprovar a miserabilidade econômica alegada, mesmo sob a égide da Lei nº 13.467/2017, que não teve o condão de derrogar os referidos dispositivos legais. Nessa trilha, aliás, o item I da Súmula nº 463 do col. TST. 4. Recurso ordinário conhecido e não provido.

(TRT-10 - RORSum: 00002651920245100014, Relator.: BRASILINO SANTOS RAMOS, Data de Julgamento: 19/09/2024, 3ª Turma - Desembargador Brasilino Santos Ramos)

Além dessas, em outra relevante decisão (ROT 0000835-22.2023.5.12.0034), foi reconhecido o direito de uma empregada pública da EBSEH à redução de jornada, sem redução salarial, para acompanhar os filhos diagnosticados com TEA. O acórdão destaca que a função pública exercida pela empregada não afasta a incidência do regime jurídico mais protetivo previsto na Lei nº 8.112/90.

RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ. EBSEH. EMPREGADA PÚBLICA FEDERAL. REDUÇÃO DE JORNADA SEM DIMINUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO. POSSIBILIDADE. FILHO MENOR COM DEFICIÊNCIA. TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 98, §§ 2º E 3º, DA LEI 8.112/1990. O art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112/90 estabelece que será concedido horário especial ao servidor com deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário, direito extensivo ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência. A Lei nº 12.764/2012 equipara os portadores do transtorno do espectro autista à condição de pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais. Sendo a autora empregada da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEH, empresa pública federal que presta serviços públicos essenciais e goza das mesmas prerrogativas processuais da Fazenda Pública (conforme tese jurídica firmada pelo Tribunal Pleno do TST no julgamento do Processo E-RR-252-19.2017.5.13.0002, no dia 20-03-2023), aplica-se à demandante, por analogia, o art. 98, § 2º e § 3º, da Lei nº 8.112/1990.

(TRT-12 - ROT: 0000835-22.2023.5.12.0034, Relator.: HELIO BASTIDA LOPES, 1ª Turma)

Nesse sentido, as decisões acima demonstram que o Judiciário tem buscado

cumprir um papel reparador e protetivo, na tentativa de mitigar a omissão legislativa em nível estadual e municipal e assegurar a efetividade dos direitos fundamentais das famílias que enfrentam a realidade da maternidade ou paternidade atípica. A adoção da analogia com dispositivos legais federais, associada à interpretação sistemática dos direitos sociais e das normas internacionais, fortalece uma jurisprudência do cuidado, que considera não apenas o texto normativo, mas, sobretudo, a realidade das famílias vulneráveis e a função social do trabalho no contexto de crianças com deficiência.

Portanto, essa tendência aponta para a necessidade urgente de regulamentação uniforme e mais abrangente, que não restrinja direitos em razão do ente federativo a que a servidora ou empregado esteja vinculado, mas, sim, que reconheça a universalidade do direito à proteção da infância, da maternidade e da saúde.

3.4 ATUAL COMPORTAMENTO JURISPRUDENCIAL E LEGISLATIVO

Neste tópico a intenção é abordar o comportamento da jurisprudência e do legislativo frente à omissão existente em muitos quesitos direcionados à situação da maternidade atípica. Dessa forma, apesar de o foco central ser a redução da carga horária para ambas as categorias trabalhistas, torna-se essencial verificar as técnicas que o judiciário vem abordando para decidir em situações em que a lei se faz insuficiente, na perspectiva da Constituição Federal.

A jurisprudência tem reconhecido que, diante da omissão legislativa quanto à proteção da maternidade atípica no setor privado, o Poder Judiciário tem exercido um papel importante na concretização de direitos fundamentais por meio de interpretações extensivas e da analogia.

Nesse sentido, algumas decisões, como a do Tribunal Regional Federal da 3ª Região, demonstram como a utilização da analogia, da equidade e da efetivação de direitos fundamentais têm sido importantes para garantir, por exemplo, o direito ao levantamento do FGTS, mesmo em hipóteses não expressamente previstas em lei. Como demonstração, a decisão do TRT-3 quanto ao AGRADO DE INSTRUMENTO: AI 5030848-20.2024.4.03.0000 – interposto por mãe de criança autista para agravar sentença de improcedência do pedido de levantamento de valores depositados na sua conta do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, em razão de seu filho e dependente, ser portador de doença grave e deficiência – deu provimento ao pedido:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. MANDADO DE SEGURANÇA.
ADMINISTRATIVO. FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO .
LEVANTAMENTO DE SALDO DE CONTA VINCULADA. DOENÇA GRAVE

NÃO ELENCADE EXPRESSAMENTE NO ART. 20 DA LEI Nº 8.036/1990 . POSSIBILIDADE. - O FGTS tem múltiplas finalidades sociais, especialmente dar amparo financeiro ao trabalhador (em situações tais como desemprego involuntário) e criar volume de recursos para financiar políticas públicas em diversas áreas (p. ex., financiamentos habitacionais, saneamento e infraestrutura socioeconômica) . Em razão disso, o ordenamento jurídico tem delimitado a movimentação do FGTS mediante listas positivadas em atos normativos - As hipóteses tratadas no art. 20 da Lei nº 8.036/1990 devem ser interpretadas restritivamente (vale dizer, trata-se de lista taxativa), devendo ser cumpridas pela CEF. Porque essas hipóteses de saque foram abstratamente positivadas, pelo titular da competência normativa, dentro de limites da discricionariedade concedidos pela ordem jurídica, o Poder Judiciário também deve respeitá-las, contudo, harmonizando aspectos particulares que os autos revelem, podendo avaliar, no caso concreto, se há justificativas jurídicas igualmente protegidas pelo Estado de Direito que permitam saques pelo trabalhador - O caso sub judice cuida de situação concreta na qual é juridicamente legítimo o saque do FGTS, porque o motivo do pleito emerge como motivo equivalente àqueles descritos no art. 20 da Lei nº 8.036/1990, conciliando os mesmos propósitos individuais e públicos. Nessas circunstâncias, é presumível que o levantamento pelo trabalhador atenda aos melhores propósitos do FGTS - No caso dos autos, a autora é titular de contas vinculadas ao FGTS em relação as quais pede levantamento, bem como comprova, por meio de laudo médico, que sua filha faz tratamento desde 2017 para CID – F 84.0 + F 93 .8 (autismo infantil e outros transtornos emocionais da infância). Encontra-se em uso de fluvoxamina 200 mg ao dia, além de seguimento psicoterápico, fonaudiológico e de terapia ocupacional. Apresenta sintomatologia e sinais do tipo TOC e autismo, com comprometimento do aprendizado, aplicação de conhecimentos, interação e interrelação social. O prognóstico “deverá ser uma melhora parcial, entretanto, o tempo de tratamento não é possível de prever-se” . Resta evidenciada, pela natureza da enfermidade, dos sintomas relatados e dos tratamentos adotados, o prejuízo na interrupção do tratamento - Agravio de instrumento provido.

(TRF-3 - AI: 50308482020244030000, Relator.: Desembargador Federal JOSE CARLOS FRANCISCO, Data de Julgamento: 15/04/2025, 2ª Turma, Data de Publicação: 22/04/2025)

Sob essa óptica, o reconhecimento judicial da especificidade da maternidade atípica, ainda que pontual, revela um movimento importante de ampliação da proteção social no trabalho. Tal tendência jurisprudencial, mesmo que ainda não majoritária, aponta para uma responsabilidade do Judiciário em suprir lacunas legislativas, o que garante a efetividade de direitos constitucionais frente a uma realidade social que exige respostas urgentes e humanizadas.

Ademais, é função do Direito do Trabalho acompanhar as transformações sociais e adaptar-se às novas formas de organização familiar e de vulnerabilidade. A maternidade atípica representa um desses novos paradigmas, exigindo do Judiciário uma postura que ultrapasse o formalismo legal e se alinhe aos compromissos assumidos pelo Brasil em tratados internacionais sobre direitos das pessoas com deficiência e dos seus cuidadores.

Assim, ao analisar o comportamento da jurisprudência, nota-se uma atitude ainda tímida, mas promissora, rumo ao reconhecimento de direitos para trabalhadores da iniciativa privada em situação de maternidade atípica, reforçando a necessidade de atuação legislativa para positivação desses direitos e para a promoção de uma sociedade mais inclusiva

e equitativa.

Nesse aspecto, a crescente mobilização legislativa e jurisprudencial em torno da redução da jornada de trabalho para cuidadores de pessoas com deficiência evidencia um reconhecimento da necessidade de estender esse direito para além do serviço público federal.

Com isso, o Projeto de Lei n.º 124/2023, apresentado pela deputada Sâmia Bomfim (PSOL-SP), propõe a inclusão, na CLT, da possibilidade de redução da jornada em, no mínimo, duas horas diárias, sem prejuízo da remuneração e sem exigência de compensação, para empregados que comprovadamente sejam indispensáveis aos cuidados de pessoa com deficiência, residam com ela e não tenham condições financeiras de delegar essa função a terceiros sem comprometer sua subsistência (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2023).

De forma paralela, o Senado Federal também tem demonstrado preocupação com essa pauta, como se observa na aprovação do Projeto de Lei n.º 2.436/2022, de autoria do senador Romário (PL-RJ), no âmbito da Comissão de Direitos Humanos. Esse projeto prevê a concessão de jornada especial para trabalhadores que prestem assistência direta a dependente com deficiência, mediante avaliação biopsicossocial periódica (SENADO FEDERAL, 2025).

Tais iniciativas legislativas reforçam, portanto, a tendência de ampliar os direitos trabalhistas dos cuidadores do setor privado, em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana e a necessidade de efetivar políticas públicas inclusivas que respeitem as particularidades das famílias atípicas.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como ponto de partida a análise da redução da carga horária para mães de crianças e adolescentes com deficiência, como um direito fundamental, a partir da Lei Federal nº 13.370/2016, que mudou a perspectiva trazida pela Lei 8112/1990, de flexibilização de carga horária condicionada à compensação, para a redução da carga horária nas hipóteses do artigo, aos servidores públicos federais. No entanto, ao longo do desenvolvimento deste trabalho, tornou-se evidente que essa discussão ultrapassa os limites da legislação vigente, alcançando dimensões muito mais profundas — éticas, sociais, históricas e humanas — que exigem da sociedade e do Direito uma resposta sensível, concreta e eficaz.

Em uma sociedade marcada por desigualdades estruturais e por uma cultura patriarcal ainda resistente às mudanças, a maternidade atípica escancara as omissões normativas e institucionais. As mães de crianças com deficiência encaram uma realidade com diversas dificuldades: a sobrecarga emocional; as vezes, o abandono paterno; a falta de políticas públicas; a insuficiência dos recursos da saúde e da educação, e, principalmente, o não reconhecimento de sua dor e da sua jornada. O cuidado intensivo, contínuo e altamente especializado exigido nessas circunstâncias ultrapassa o senso comum do que se entende por “rotina materna” e transforma-se, de fato, em uma jornada de luta diária pela sobrevivência e pelo desenvolvimento de seus filhos.

Como exposto ao longo deste trabalho, a lei que atualmente garante a redução da carga horária de trabalho para servidoras federais, apesar de representar um avanço, não se mostra suficiente para o alcance do número de mulheres que vivenciam essa realidade. Na verdade, a limitação do alcance legal apenas reforça as desigualdades e perpetua um modelo excludente que negligencia trabalhadoras celetistas, autônomas, servidoras estaduais e municipais, entre outras categorias. Vê-se ao longo da discussão, que tal exclusão, além de injusta, é inconstitucional, pois fere os princípios da dignidade da pessoa humana, da isonomia e da proteção integral à criança e ao adolescente, consagrados na Constituição Federal de 1988.

Sob essa perspectiva, ficou demonstrado que a ampliação do direito à redução da carga horária não deve ser compreendida como um privilégio, mas como uma exigência de justiça social. O próprio princípio aristotélico da isonomia, incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro, nos ensina que tratar desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades é essencial para a construção de uma sociedade verdadeiramente democrática. Então, ao passo em que se reconhece a especificidade da maternidade atípica, assume-se, também, que não seria justo aplicar as mesmas condições de trabalho de pessoas que não vivem

a mesma realidade. Reforça-se, assim, que a redução da jornada não é um privilégio, mas uma política pública de apoio a mulheres que assumem, sozinhas, uma carga emocional, física e financeira invisibilizada por estruturas sociais e institucionais ainda marcadas pelo machismo e pela negligência.

Além disso, a leitura da obra “Ao TEA Amar”, de Juli Lanser Mayer, permitiu humanizar a análise jurídica aqui proposta. Sua experiência como mãe de uma criança com Transtorno do Espectro Autista serviu de lente para compreender, com mais profundidade, os desafios enfrentados por milhares de mulheres no Brasil. Apesar de não ter sido o caso dela, sua narrativa evidenciou que a ausência de tempo, de apoio, de recursos financeiros e de acolhimento institucional revela uma situação de vulnerabilidade extrema, que, quando ignorada, reproduz ciclos de exclusão e sofrimento invisível.

É nesse ponto que a redução da carga horária, enquanto política pública e direito social, se revela urgente e inadiável. É preciso garantir que essas mães possam estar presentes, acompanhar seus filhos nas terapias, nas escolas, nos laudos, nas dores e nos avanços. Afinal, como demonstrado, a presença ativa da mãe no processo terapêutico não é acessória, mas, sim, é essencial, e muitas vezes decisiva para o êxito do tratamento e para o bem-estar físico, emocional e cognitivo da criança.

Adicionalmente, ao retomar o percurso histórico do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo, ficou evidente que todo avanço na conquista de direitos foi fruto de lutas sociais, que levaram, de uma forma ou de outra, ao reconhecimento da pessoa como centro da proteção jurídica. A legislação trabalhista moderna nasceu, precisamente, da necessidade de proteger o trabalhador diante da lógica exploratória do mercado. Com base nisso, não se pode admitir, hoje, que o Direito permaneça estático diante da nova configuração das relações laborais e das necessidades sociais que emergem, como é o caso da proteção às mães atípicas.

Nesse aspecto, a jurisprudência trabalhista tem sinalizado, em algumas decisões, uma tentativa de suprir as lacunas deixadas pelo legislador, aplicando princípios constitucionais e normas internacionais para estender esse direito a outras categorias. Contudo, esse movimento, ainda que louvável, não supre a necessidade de uma legislação clara, abrangente e eficaz, que reconheça de forma universal o direito dessas mães à jornada reduzida, independentemente do seu regime jurídico ou vínculo empregatício.

Outro ponto fundamental discutido foi a responsabilização do Estado quanto aos compromissos assumidos internacionalmente, como a ratificação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que impõe a obrigação de fornecer apoio às famílias cuidadoras. Dessa forma, a omissão legislativa em garantir mecanismos concretos de suporte

às mães atípicas configura violação direta a esse Tratado Internacional com status de emenda constitucional no Brasil. Portanto, a ampliação desse direito, além de uma medida de justiça interna, é também um dever jurídico no cenário internacional.

Neste sentido, a maternidade atípica não pode mais ser tratada como uma exceção, tampouco como um tema secundário no campo das políticas públicas. Trata-se de uma realidade que exige respostas institucionais firmes, baseadas na equidade, na empatia e no compromisso com a inclusão social. E é justamente nesse ponto que o Direito se apresenta como instrumento de transformação, capaz de romper silêncios históricos e reconhecer, com a devida dignidade, o trabalho invisível dessas mulheres.

Não menos importante, esta dissertação também demonstrou que a maternidade atípica, se não acolhida pela legislação, reforça ciclos de exclusão de pobreza e de adoecimento físico e mental. Ignorar essa realidade é perpetuar desigualdades de gênero, classe e acesso à saúde, à educação e à justiça. O cuidado não pode ser penalizado. O cuidado precisa ser valorizado, protegido e recompensado com condições mínimas de existência digna. E, para isso, faz-se necessário garantir às mães atípicas o tempo plausível para exercer o cuidado que delas é exigido.

Ampliar o alcance da Lei nº 13.370/2016 significa não apenas fazer justiça a essas mães, mas cumprir com o papel ético, social e jurídico do Estado. Significa reconhecer, na prática, que o amor que cuida também é trabalho — talvez o mais nobre de todos. Além de compreender que a proteção à infância e à maternidade não é uma retórica constitucional, mas um dever estatal inadiável.

Espera-se, portanto, que este trabalho possa contribuir, ainda que modestamente, para o fortalecimento de um debate necessário e urgente. Que sirva de voz para tantas outras que não encontram espaço nas políticas públicas, nas leis ou nos tribunais. Que sirva, sobretudo, como um chamado à responsabilidade coletiva, uma vez que cuidar de quem cuida é, também, um dever da sociedade e reconhecer o direito ao tempo é reconhecer, enfim, o direito de amar.

Por fim, este trabalho não pretendeu esgotar o tema, mas contribuir para o seu aprofundamento, instigando a academia, o Poder Judiciário, o Poder Legislativo e a sociedade civil a olharem com mais sensibilidade e responsabilidade para a maternidade atípica. É urgente rever conceitos, ampliar direitos e construir caminhos que respeitem as trajetórias de quem cuida — silenciosamente, mas com muita coragem — daqueles que mais precisam.

Garantir a redução da carga horária para todas as mães atípicas é reconhecer, de forma concreta, o valor do cuidado, da maternidade e da dignidade humana. É, sobretudo, dar um passo decisivo rumo a um país mais justo, igualitário e verdadeiramente democrático.

REFERÊNCIAS

- ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco. Tradução de Antonio de Castro Caeiro.** São Paulo: Martins Fontes, 2009.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 31 maio 2025.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 9 set. 2024.
- BRASIL. **Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992.** Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0678.htm. Acesso em: 9 set. 2024.
- BRASIL. **Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008.** Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/congresso/dlg/dlg-186-2008.htm. Acesso em: 1 jun. 2025.
- BRASIL. **Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997.** Altera dispositivos das Leis nºs 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9527.htm. Acesso em: 1 jun. 2025.
- BRASIL. **Lei nº 13.370, de 12 de dezembro de 2016.** Altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13370.htm. Acesso em: 27 ago. 2024.
- BRASIL. **Sistema Único de Saúde – SUS.** Disponível em: <https://www.gov.br/saude-recebe-mais-529-mil-doses-de-vacinas-covid-19-da-pfizer/pt-br/sus>. Acesso em: 31 maio 2025.
- CAMPOS, T. S. **Machismo.** Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/machismo.htm>. Acesso em: 31 maio 2025.
- CAMPOS, T. S. **Patriarcado.** Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/patriarcado.htm>. Acesso em: 31 maio 2025.
- CAMPOY, L. **Tese (Doutorado em Sociologia e Antropologia)** – Instituto de Filosofia e Ciências Sociais. [S.l.: s.n.], [s.d.].
- COSTA, Emília Viotti. **Abolição.** São Paulo: UNESP, 2008.
- Conheça Valéria e sua história como mãe atípica.** Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes-da-inclusao/conheca-valeria-e->

sua-historia-como-mae-atipica. Acesso em: 8 set. 2024.

DA CRUZ, L. O. **Maternidades atípicas: uma reflexão antropológica através de redes sociais sobre mães de crianças autistas**. [S.l.]: Universidade Federal de Pelotas, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2019. **Estatísticas sobre pessoas com deficiência**. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/pessoa-com-deficiencia/estatisticas>. Acesso em: 27 abr. 2025.

Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/937658-projeto-garante-reducao-de-jornada-para-quem-exerce-cuidado-indispensavel-de-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 3 jun. 2025c.

FENAFISCO. **Total de servidores públicos é o menor em 14 anos e chega a 569 mil**. 12 ago. 2022. Disponível em: <https://fenafisco.org.br/12/08/2022/total-de-servidores-publicos-e-o-menor-em-14-anos-e-chega-a-569-mil/>. Acesso em: 4 maio 2025.

HIGA, C. C. **Plano Cohen**. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiab/plano-cohen.htm>. Acesso em: 18 maio 2025.

IMARANHENSE. **Jornada especial para trabalhador que tem dependente com deficiência passa na CDH**. Disponível em: <https://imaranhense.com/noticia/38597/jornada-especial-para-trabalhador-que-tem-dependente-com-deficiencia-passa-na-cdh>. Acesso em: 4 jun. 2025.

LEÃO XIII. **Rerum Novarum: sobre a condição dos operários**. Vaticano, 1891. Disponível em: https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html. Acesso em: 18 maio 2025.

MAYER, J. L. **Ao TEA amar: autismo na escola da vida**. Bauru, SP: Astral Cultural, 2020. **Necessidades especiais: o que são?** Disponível em: <https://floraeditora.com/necessidades-especiais-o-que-sao/>. Acesso em: 8 maio 2025.

O que é uma Assembleia Constituinte? Disponível em: <https://www.politize.com.br/assembleia-constituente/>. Acesso em: 18 maio 2025.

PADRON, C. **Sobre a importância do ABA para autistas – parte 1**. Disponível em: <https://autismoerealidade.org.br/2021/01/28/sobre-a-importancia-do-aba-para-autistas-parte-1/>. Acesso em: 17 maio 2025.

População brasileira deve começar a diminuir em 2042, diz IBGE. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2024/08/22/populacao-brasileira-deve-comecar-a-diminuir-em-2042-diz-ibge.ghml>. Acesso em: 27 abr. 2025.

Qual é a média de filhos por família atualmente no Brasil. Disponível em: <https://iunique.com.br/qual-e-a-media-de-filhos-por-familia-atualmente-no-brasil>. Acesso em:

4 maio 2025.

Rádio Câmara. Maternidade atípica. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/radio/programas/942320-maternidade-atipica/>. Acesso em: 27 ago. 2024.

ROCHA, D. **Senado aprova jornada reduzida para responsáveis por deficientes.** Disponível em: <<https://www.correiobraziliense.com.br/politica/2025/04/7131619-senado-aprova-jornada-reduzida-para-responsaveis-por-deficientes.html>>. Acesso em: 3 jun. 2025.

SILVA, D. N. **Revolução Industrial: o que foi, resumo, causas.** Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/revolucao-industrial.htm>. Acesso em: 1 jun. 2025.

TEODORO, V. UNICEF. **Escola Educação, 4 maio 2020.** Disponível em: <https://escolaeducacao.com.br/unicef/>. Acesso em: 27 abr. 2025.

TOMINAGA, G. **O que é maternidade atípica? Conversas Maternas, 15 dez. 2024.** Disponível em: <https://www.conversasmaternas.com.br/post/o-que-e-maternidade-atipica>. Acesso em: 28 abr. 2025.

UNICEF. **Há no mundo quase 240 milhões de crianças com deficiência, revela análise do UNICEF.** Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/comunicados-de-imprensa/ha-no-mundo-quase-240-milhoes-de-criancas-com-deficiencia-revela-analise-do-unicef>. Acesso em: 27 abr. 2025.