



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

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo 0010180-58.2019.5.03.0145

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 06/11/2019

Valor da causa: R\$ 18.000,00

Partes:

RECORRENTE:

ADVOGADO: FLAVIA CAROLINA LIMA DE SOUZA

ADVOGADO: ADRIANE SANTOS DE ANDRADE CANHESTRO

ADVOGADO: ERIKA BRUNO SILVA

RECORRIDO:

ADVOGADO: FLAVIA CAROLINA LIMA DE SOUZA

ADVOGADO: ANE KAROLINNE ALVES CAVALCANTE DE BRITO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
08ª Turma

PROCESSO nº 0010180-58.2019.5.03.0145 (RORSum)

RECORRENTE:

RECORRIDA:

DESEMBARGADORA RELATORA: ANA MARIA AMORIM REBOUÇAS

Fundamentos pelos quais,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em sessão telepresencial ordinária da sua Oitava Turma, hoje realizada, sob a Presidência do Exmo. Desembargador Márcio Ribeiro do Valle, presente a Exma. Procuradora Maria Helena da Sílvia Guthier, representante do Ministério Público do Trabalho, sustentou oralmente a Dra. Ane Karoline Alves Cavalcante de Brito, pela reclamante/recorrida e, computados os votos dos Exmos. Juíza Convocada Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim (Substituindo o Desembargador José Marlon de Freitas) e do Desembargador Márcio Ribeiro do Valle; JULGOU o presente processo e, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do recurso interposto pela reclamada, porquanto presentes os pressupostos objetivos e subjetivos da admissibilidade; no mérito, sem divergência, negou-lhe provimento, mantendo no mais a r. sentença, por seus próprios e jurídicos fundamentos quanto aos pedidos reversão da justa causa, reintegração ao trabalho, redução da carga horária sem redução salarial, servindo de acórdão a presente certidão, nos termos do inciso IV do § 1º do artigo 895 da CLT. "Acrescentam-se os seguintes fundamentos: **SOBRESTAMENTO**. Até a presente data, o processo encontrava-se suspenso, face ao julgamento pendente no Recurso Extraordinário RE 688.267 Ceará pelo STF, Tema 1.022/STF. Contudo, pautando-me pela decisão



proferida pelo Pleno deste e. Regional em 06/08/2020 nos autos do 0010195-52.2016.5.03.0009 (AgRT), publicada no DEJT em 19/08/2020, determino a revogação do sobrestamento e o prosseguimento do trâmite processual. **JUSTA CAUSA.** A dispensa por justa causa exige o enquadramento da conduta do obreiro nas hipóteses do art. 482 da CLT. No presente caso, a justa causa foi capitulada como desídia (ID. d8d72a9 - Pág. 1). No entanto, a conduta da reclamante não pode ser enquadrada como tal, face às particularidades envolvidas. O contrato de trabalho da autora iniciou-se em 22/02/2007 (vide CTPS - ID. 7c56131 - Pág. 2). Em 02/06/2014, nasceu seu filho, ¹ (vide certidão de nascimento - ID. d2ce569 - Pág. 1), sendo diagnosticado com Transtorno do Espectro Autista - TEA - CID F84.0. As ausências da reclamante ao trabalho, na maioria das vezes, justificadas decorrem da situação vivida pela trabalhadora enquanto responsável legal e cuidadora de seu filho menor, portador de TEA. Relatou a ré em defesa, que a reclamante faltou ao trabalho em 28/07/2013; 26/09/2013; 27/11/2015, 01/06/2017, 03, 22/08 e 05/09/2017 e 17/07/2018 (ID. 0282a62 - Pág. 3). Ressalta-se que, nos autos, consta fotografia da tela de celular retratando a mensagem, em que a autora relata à encarregada do setor em que trabalha, a impossibilidade de comparecimento por não ter com quem deixar o filho (ID. 20f85e8 - Pág. 1), o que foi reiterado mediante *e-mail*, oportunidade em que a laborista se dispôs a compensar as horas não trabalhadas (ID. 72eac48 - Pág. 1). Ou seja, a reclamante comprovou a ausência de culpa pelas suas faltas, sendo compelida a deixar de cumprir a obrigação laborativa para cuidar do filho. Neste contexto em que não foi comprovada a razão de enquadramento da empregada ao artigo 482 da CLT, não se sustenta a justa causa aplicada. Pontue-se ainda que a circunstância dos acontecimentos descritos nos autos não pode ser desprezada, exigindo-se do empregador sopesar as razões da trabalhadora a fim de evitar a ruptura do contrato de trabalho. Desprovido o recurso. **REINTEGRAÇÃO**. Não comprovados os motivos que ensejam a justa causa, com a reversão pela MM. Juíza sentenciante, deve ser mantida a reintegração da reclamante, observada a data em que houve a dispensa indevida, qual seja, **07.08.2018** (ID. 621b108 - Pág. 9). Equivale dizer que deve a obreira retomar suas atividades laborativas imediatamente e receber os salários e demais parcelas decorrentes do contrato de trabalho vencidas a partir da data da reintegração. Nega-se provimento. **REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA.** A reclamante é mãe de criança portadora de TEA, dependente de cuidados especiais, conforme verificado nos atestados médicos trazidos aos autos (ID. 4220897 - Pág. 1 e seguintes). As ausências da reclamante ao trabalho, na maioria das vezes justificadas, decorrem da situação vivida pela trabalhadora enquanto responsável legal e cuidadora de seu filho menor, portador de TEA. Pontue-se que, como demonstrado nos autos, a criança necessita de tratamento com fonoaudiólogos (ID. 4220897 - Pág. 2), psicoterapeutas (ID. 4220897 - Pág. 3) e de terapia ocupacional (ID. 4220897 - Pág. 7). Importante ainda verificar que o menor é portador de dificuldade de interação, o que presumidamente restringe as pessoas que podem ficar com a criança. Pontue-se que a autora buscou, junto à empresa, a designação de jornada flexível a fim de possibilitar a assiduidade (ID. 1c2a785). Todavia, houve recusa por parte da empregadora. Em casos como o presente, aplica-se a proteção constitucional assegurada à infância e aos portadores de



deficiência física, Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei Nº 8.069/90, bem assim as disposições do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei Nº 13.146/2015), devendo a ela e a seu filho serem dispensados tratamentos diferenciados que permitam o cuidado e assistência do menor deficiente. A reclamada, enquanto empregadora, deve se ater a tais disposições de forma a permitir à reclamante a continuidade do contrato de trabalho de forma compatível aos cuidados que o filho lhe exige. Não se olvide que, não somente por ser empresa pública estadual, a demandada deve dispensar à autora a possibilidade de adequação da vida profissional com a rotina que a lei também impõe em razão da deficiência do filho. Aos empresários, a Constituição Federal impõe a observância à função social da empresa que decorre do artigo 170 da Constituição Federal. Logo, dentre outros deveres, deve a empresa zelar pelo bem estar de seus empregados. E, no caso da reclamante, cujas dificuldades e limitações já foram devidamente comprovadas nos autos, à empregadora incumbe proporcionar meios à preservação da relação empregatícia em conjunto com a assistência que a mãe presta ao filho. Assim sendo, irreparável a r. sentença que, com base no Estatuto da Criança e do Adolescente c/c com a Lei 12.764/12 que instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista deferiu o pedido de redução da carga horária em 25%, sem prejuízo da remuneração mensal pelo prazo de 01 (um) ano".

Belo Horizonte, 14 de outubro de 2020.

ANA MARIA AMORIM REBOUÇAS
Desembargadora Relatora

AMAR/dil



Assinado eletronicamente por: Ana Maria Amorim Rebouças - 15/10/2020 11:47:17 - 1a5925d
<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20090315335947400000055262189>
Número do processo: 0010180-58.2019.5.03.0145
Número do documento: 20090315335947400000055262189