

A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO PARA O CUIDADO DE FAMILIARES DEPENDENTES E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS E LIMITES JURÍDICOS

REDUCING WORKING HOURS TO CARE FOR DEPENDENT FAMILY MEMBERS AND PEOPLE WITH DISABILITIES: CONSTITUTIONAL BASIS AND LEGAL LIMITS

REDUCING WORKING HOURS TO CARE FOR DEPENDENT FAMILY MEMBERS AND PEOPLE WITH DISABILITIES: CONSTITUTIONAL BASIS AND LEGAL LIMITS

Pablo Fernandez Patterson¹, Hanna Maria Ribeiro de Oliveira²

DOI: 10.54899/dcs.v23i92.6228

Recibido: 13/06/2026 | Aceptado: 13/07/2026 | Publicación en línea: 20/07/2026.

RESUMO

O presente estudo trata da questão da possibilidade de se estabelecer a redução da jornada de trabalho para trabalhadores da iniciativa privada, provedores de cuidados a familiares dependentes e cuidadores de pessoas com deficiência, sob o escopo dos princípios da dignidade da pessoa humana e da solidariedade familiar. Parte-se da inexistência de previsão normativa específica, que venha pacificar o entendimento das partes e fornecer segurança jurídica para as relações laborais. Analisa-se a vida do trabalhador cuidador sobrecarregado: a necessidade de gerenciar as demandas do trabalho com as responsabilidades familiares, bem como o enfrentamento do poder diretivo do empregador atrás do trabalhador enquanto titular de direitos fundamentais. Conclui-se que a diminuição da jornada revela-se como opção viável para conciliar tais interesses, devendo, pois, receber a regulamentação legal.

Palavras-chave: Redução da Jornada de Trabalho, Trabalhador Cuidador, Pessoa com Deficiência, Lacuna Legislativa, Solidariedade Familiar.

ABSTRACT

This study addresses the possibility of reducing the workweek for private-sector employees who provide care to dependent family members and care for people with disabilities, within the framework of the principles of human dignity and family solidarity. The study begins by noting the absence of specific legal provisions that would resolve disagreements among the parties and provide legal certainty for labor relations. It analyzes the life of the overburdened worker-caregiver: the need to balance work demands with family responsibilities, as well as confronting the employer's managerial authority while upholding the worker's fundamental rights. It is

¹ Mestre em Direito, Universidade Salvador (UNIFACS), Salvador, Bahia, Brasil.

E-mail: pablopatterson@gmail.com

² Graduanda em Direito, Universidade Salvador (UNIFACS), Salvador, Bahia, Brasil.

E-mail: hannamariaribeiro6@gmail.com

concluded that reducing working hours proves to be a viable option for reconciling these interests and should therefore be regulated by law.

Keywords: Reduction of Working Hours. Caregiver. Person with a Disability. Legislative Gap. Family Solidarity.

RESUMEN

El presente estudio aborda la cuestión de la posibilidad de establecer una reducción de la jornada laboral para los trabajadores del sector privado que prestan cuidados a familiares dependientes y a personas con discapacidad, en el marco de los principios de la dignidad de la persona humana y la solidaridad familiar. Se parte de la inexistencia de una normativa específica que permita zanzar las discrepancias entre las partes y proporcionar seguridad jurídica a las relaciones laborales. Se analiza la vida del trabajador cuidador sobrecargado: la necesidad de compaginar las exigencias del trabajo con las responsabilidades familiares, así como el enfrentamiento con el poder directivo del empresario frente al trabajador como titular de derechos fundamentales. Se concluye que la reducción de la jornada laboral se revela como una opción viable para conciliar dichos intereses, por lo que debe ser objeto de una regulación legal.

Palabras clave: Reducción de la Jornada Laboral. Trabajador Cuidador. Persona con Discapacidad. Laga Legislativa. Solidaridad Familiar.



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución- NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem por finalidade analisar a situação do trabalhador que, além de exercer atividade laboral com remuneração, assume a responsabilidade de cuidar de familiares dependentes ou com deficiência, evidenciando os desafios jurídicos decorrentes dessa dupla jornada, a qual acarreta significativa sobrecarga física, emocional e social. O tema revela-se extremamente atual diante das transformações demográficas brasileiras, especialmente em relação a elevação da expectativa de vida, e significativa aceleração do envelhecimento populacional, a qual já representa cerca de 11,2% da população nacional.

Soma-se a este cenário 14,4% dos brasileiros são pessoas portadoras de deficiência, gerando assim a ampliação das necessidades de cuidado no contexto familiar. Tal contexto reflete diretamente nas relações de trabalho, desafiando o Direito do Trabalho a se adaptar a essas novas demandas sociais, sobretudo no que tange à real efetivação dos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Inicialmente, o estudo compreende a jornada laboral no direito brasileiro, a partir de sua regulamentação constitucional e infraconstitucional, que impõem limitação de 8 horas diárias e 44 horas semanais para a jornada, bem como disciplina sua organização e execução. Também são discutidos os instrumentos de flexibilização já previstos em lei, como a compensação de jornada e banco de horas, permitindo certa adequação das necessidades produtivas, todavia, eles não foram elaborados com base nas necessidades específicas do trabalhador cuidador. No entanto, a inexistência de previsão legal específica para a redução da jornada laboral para o cuidado de familiar dependente ou com deficiência evidencia uma lacuna normativa relevante, que causa insegurança jurídica e divergência no entendimento jurisprudencial.

Na sequência, o trabalho se dedica à análise do conceito e do enquadramento jurídico do trabalhador cuidador, explorando suas características e seu papel nas relações laborais contemporâneas. Nesse ponto, destaca-se a contribuição de Nelson Rosenthal, ao reconhecer o apoio familiar como componente fundamental para a concretização dos direitos das pessoas com deficiência, formando um tripé protetivo ao lado do Estado e da sociedade.

Ainda nesse capítulo, são discutidos os impactos sociais dessa dupla jornada, que consiste na realização da jornada de trabalho e do trabalho de cuidado, frequentemente invisibilizado e não remunerado. Este cenário potencializa a exaustão vivida por esse trabalhador, prejudicando sua qualidade de vida e intensificando a relevância de mecanismos jurídicos que promovam o equilíbrio entre o trabalho e a família. Nessa linha, se destaca Maurício Godinho Delgado, ao afirmar que a jornada de trabalho deve ser entendida como meio para garantir a proteção da saúde e da convivência familiar, e não apenas como um elemento de organização da produção.

Posteriormente, analisa-se a proteção jurídica conferida à pessoa com deficiência e à família, com ênfase nos dispositivos constitucionais e infraconstitucionais aplicáveis, em especial a Lei Brasileira de Inclusão nº 13.146/2015, evidenciando que, embora se observem avanços normativos significativos no campo da inclusão e garantia dos direitos fundamentais, verifica-se que tais instrumentos não se revelam suficientes para garantir, de forma direta, a proteção do trabalhador cuidador nas relações de trabalho. Essa lacuna evidencia a necessidade de uma interpretação jurídica mais ampliadora e sistemática, capaz de integrar os princípios constitucionais às relações laborais, especialmente diante da crescente complexidade das demandas sociais.

Por fim, o estudo apresenta a redução da jornada de trabalho como possível solução

jurídica para a problemática em análise, fundamentando-se nos princípios da dignidade da pessoa humana, da proteção à família e da solidariedade. A proposta busca promover a conciliação entre o trabalho e o dever de cuidado, reconhecendo que a prestação da atividade laboral não deve impedir o desempenho das obrigações familiares. Nesse sentido, discute-se a necessidade de construção de instrumentos jurídicos adequados, seja por meio da interpretação constitucional, por aplicação analógica de normas vigentes ou através de criação de norma específica, capazes de garantir o equilíbrio entre a vida profissional e as demandas familiares do trabalhador cuidador.

Assim, a presente pesquisa pretende colaborar para o enriquecimento do debate jurídico acerca da proteção do trabalhador cuidador, trazendo reflexões e propostas que sejam capazes de discutir com as mudanças sociais atuais e que contribuam para a efetivação dos direitos fundamentais nas relações de trabalho.

A JORNADA DE TRABALHO, PODER DIRETIVO E A LIVRE INICIATIVA NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

A problemática jurídica e social enfrentada pelo trabalhador que exerce, ao mesmo tempo em que trabalha, o cuidado a familiares dependentes ou com deficiência. É uma realidade que se torna cada vez mais constante e que revela tensões importantes entre as demandas do mercado de trabalho e as necessidades de proteção à família e à dignidade do ser humano.

Nessa toada pretende-se analisar o que dizem os dispositivos constitucionais e infraconstitucionais acerca do tema, bem como analisar os efeitos da sobrecarga realizada sobre o trabalhador cuidador, principalmente quando não há regulamentação específica no campo das relações de trabalho privadas.

Por essas abordagens, pretende-se alcançar o fundamento necessário para a compreensão e a proposição de soluções para o problema da presente pesquisa.

A Constituição Federal de 1988 garante que a dignidade da pessoa humana é um dos princípios básicos do Estado Democrático de Direito, conforme previsto no artigo 1º, inciso III. Este princípio é um dos pilares de todo ordenamento jurídico brasileiro, orientando a interpretação de todas as normas, incluindo as trabalhistas.

Nesse sentido, com seu brilhantismo o doutrinador Ingo Wolfgang Sarlet (2020) define a

dignidade da pessoa humana como:

qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa na comunidade (Sarlet, 2020)

Entende-se que, o valor da dignidade da pessoa humana é o mais relevante dentro do sistema jurídico brasileiro, e este a norteia e integra em todos os seus direitos fundamentais, e que o Estado e a sociedade devem lhes assegurar, garantir condições mínimas para tal, sendo-lhe, no mínimo, garantido o direito à proteção contra o abandono e o direito de garantir-lhe os meios para que seja possível prover a uma vida digna de existência, buscando protegê-lo de quaisquer formas de tratamento incompatível com a sua dignidade, e ainda outorgando-lhe tudo o que for necessário para que ele possa se manter saudável e ativo.

Além da dignidade da pessoa, a Constituição Federal protege a família, conferindo-lhe uma proteção especial, visto que reconhece expressamente a família como fundamento da sociedade, conforme artigo 226. Já o artigo 229 também lhe impõe o dever para com que seus pais sejam amparados na velhice, na carência ou na enfermidade, reforçando, assim, o princípio da solidariedade familiar previsto no sistema jurídico brasileiro. Este princípio implica uma responsabilidade recíproca entre os familiares, principalmente em situações de dependência ou necessidade de assistência.

No que se refere à proteção da pessoa com deficiência, a Constituição Federal e a legislação infraconstitucional instituíram mecanismos para a inclusão social e proteção de direitos fundamentais. A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, nº 13.146/2015, preconiza que se deve assegurar condições de igualdade, acessibilidade e dignidade à pessoa com deficiência, reconhecendo ainda que o suporte familiar é fundamental para viabilizar estes direitos.

Nelson Rosenvald ensina que a família, o Estado e a sociedade ostentam um tripé de proteção, responsável não só por garantir a sobrevivência, mas também pela autonomia, inclusão social e dignidade da pessoa com deficiência, atrelado ao modelo social preconizado pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e aos pressupostos constitucionais da dignidade da pessoa humana.

Logo, podemos observar que o direito pátrio é adepto à proteção da família, da pessoa

com deficiência e da dignidade da pessoa humana, elaborando um sistema jurídico voltado para amparar as pessoas que se encontram em situação de vulnerabilidade. Entretanto, ainda que amparado pela Constituição, o trabalhador que exerce dupla função, a de seguir jornada laboral e a de cuidador familiar, encontra-se desprotegido pelas lacunas da legislação trabalhista.

Diante disso, torna-se necessário examinar como o ordenamento jurídico disciplina a jornada de trabalho, a fim de compreender os limites e as possibilidades de sua flexibilização frente às demandas do trabalhador cuidador. A jornada laboral é um dos principais elementos da relação de emprego, sendo regulamentada pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A Constituição Federal, em seu artigo 7º, dispõe sobre a vedação ao trabalho em excesso à jornada de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, autorizando a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva com o sindicato da categoria profissional.

De acordo com Maurício Godinho Delgado (2022), a limitação da jornada de trabalho representa uma conquista histórica dos trabalhadores, tendo como finalidade a proteção da saúde física e mental, à segurança e à dignidade do trabalhador, bem como se propõe a assegurar tempo para o repouso com o de conviver familiar e socialmente.

Nesse sentido, a jornada de trabalho não possui apenas natureza econômica e formal, mas também é um instrumento civilizatório que preserva a dignidade do trabalhador, estando diretamente relacionada à qualidade de vida do trabalhador, gerando assim equilíbrio na relação entre o capital e trabalho. A excessiva carga horária, somada à falta de meios para flexibilização adequada, pode prejudicar não apenas a saúde do trabalhador, mas a sua capacidade de desempenhar funções familiares essenciais, como cuidar de dependentes.

Com a evolução das relações de trabalho e das condições sociais, foram instituídos mecanismos que possibilitaram a flexibilização da jornada de trabalho, a exemplo do banco de horas, do regime de compensação de jornada, do teletrabalho e do trabalho em tempo parcial. Tais normas provam que a jornada de trabalho não constitui instituto inflexível, podendo ser adaptada às necessidades sociais e econômicas, desde que observados os direitos fundamentais do trabalhador.

Nesse contexto, a flexibilização da jornada de trabalho pode ser como uma ferramenta que adaptação das relações de trabalho às necessidades sociais e econômicas. Dadas as razões fundamentais de saúde e de segurança para os empregados e de eficiência para o empregador, e porque a flexibilização da jornada se originou na ideia de que as empresas deveriam usufruir de

maior liberdade para efetuarem suas atividades (que têm sido restringida e dificultada por crises financeiras e econômicas), bem como de que os empregados deveriam usufruir de maior liberdade para os seus caprichos pessoais, a flexibilização da jornada foi inicialmente assumida como método para socorrer a economia e manter os empregos, com o banco de horas e a compensação de jornada, entre outras medidas.

Por interferência, será obrigatória a decisão de flexibilização da jornada como em seus termos para os empregados que necessitam cuidar de familiares dependentes, com possibilidade de redução e flexibilização da jornada via negociação, preservando-se a remuneração, harmonizando-se a autonomia da vontade coletiva com a proteção à dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais.

Entretanto, embora existam meios para flexibilizar a jornada de trabalho, já reconhecidos pela doutrina e pela própria legislação, percebe-se que o ordenamento jurídico não prevê a possibilidade de redução da jornada para o trabalhador que tenha sob seus cuidados familiares dependentes ou portadores de necessidades especiais, que laboram na iniciativa privada.

Tal lacuna legislativa evidencia, portanto, um distanciamento dos instrumentos de flexibilização já existentes e das novas demandas sociais quanto ao cuidado familiar. Em decorrência disso, a não previsão legal dificulta a vida do trabalhador cuidador, que, em grande parte dos casos, tem que escolher entre manter o seu emprego ou cuidar do seu familiar dependente, situação esta que traz à tona o conflito entre o direito de trabalhar e o dever de assistir a família, ambos direitos protegidos pelo ordenamento jurídico.

Neste cenário de tensão entre direitos fundamentais do trabalhador e a falta de dispositivos legais próprios, destaca-se a análise do poder diretivo do empregador, que é por meio dele que em grande medida se definem as condições de prestação do trabalho, inclusive na organização da jornada de trabalho. O poder diretivo do empregador constitui um dos elementos básicos e centrais da relação de emprego, e decorre do contrato de trabalho, por meio do qual estabelece a subordinação jurídica do empregado ao empregador. Esse poder confere ao empregador o direito de organizar, dirigir, fiscalizar e disciplinar a prestação de serviços, tendo relevância para o desenvolvimento da atividade econômica.

A doutrina trabalhista majoritária, representada por ilustríssimos autores como Maurício Godinho Delgado (2022), Vólia Bomfim Cassar (2024) e Alice Monteiro de Barros (2019), admite a fragmentação do poder diretivo do empregador em três partes essenciais: poder de organizar, poder de dirigir e poder disciplinar. O poder de organização significa que o empresário

tem a prerrogativa de organizar sua atividade empresarial, criar horários e rodízios de trabalho, métodos de produção e modo de distribuir as tarefas.

O poder diretivo, por sua vez, significa, a faculdade de decidir sobre as condições e o modo em que se irá executar o trabalho, conferindo ordens e orientações ao trabalhador. E o poder disciplinar é a possibilidade de impor sanções ao empregado pelo descumprimento de deveres contratuais, tais como advertência e suspensão.

O poder diretivo do empregador encontra fundamento constitucional no princípio da livre iniciativa, previsto no art. 1º, IV da Constituição Federal, bem como no art. 170 que dispõe sobre a ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa. Assim, o empregador poderá se organizar no exercício da atividade empresarial da maneira que lhe parecer mais eficiente e economicamente viável, inclusive no que se refere à jornada laboral de seus empregados.

Nesse sentido, a jornada de trabalho constitui-se em um elemento essencial da organização empresarial, na medida em que tem impacto na produtividade, nos custos da atividade econômica e na própria sobrevivência do empreendimento. Por isso, a mudança no tempo de trabalho de um funcionário pode fazer diferença na execução de seu trabalho e nas despesas da companhia, motivo pelo qual muitas empresas resistem a diminuir a jornada sem que tenha previsão legal para tanto.

Contudo, o poder diretivo do empregador não é absoluto. Este está limitado pelas normas do Direito do Trabalho, pelos direitos fundamentais do trabalhador, pelos princípios constitucionais e pelo interesse social da empresa. Desta forma, o exercício de poder diretivo deverá ser exercido de modo a não ferir a dignidade do trabalhador, ou seja, deve ser exercido compativelmente com os valores sociais do trabalho e não pode ter o condão de resultar em violação de direitos fundamentais ou em situações que comprometam a dignidade humana do empregado.

Portanto, ao se considerar que o empregador tem o direito de estabelecer o horário de trabalho e a forma de prestação dos serviços, conclui-se que este direito deve ser exercido em observância aos princípios constitucionais e à função social da empresa, inclusive havendo possibilidade de análise dos direitos fundamentais do trabalhador cuidador.

A REALIDADE DO TRABALHADOR CUIDADOR E A AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL ESPECÍFICA

A realidade dos cidadãos brasileiros demonstra que muitos trabalhadores acumulam a função profissional com a responsabilidade de cuidar de familiares idosos, doentes ou com deficiência.

Atualmente, o Brasil passa por um significativo processo de envelhecimento populacional que tem impactado diretamente as relações familiares, sociais e laborais. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a população idosa está crescendo de forma contínua, e atualmente representa 11,2% de uma nação de aproximadamente 211,9 milhões de brasileiros. Esse quadro demográfico expressa a ampliação da dependência dos cuidados familiares, sobretudo no campo doméstico, uma vez que são os próprios familiares que colaboram na função de cuidadores.

De igual forma, 14,4% da população brasileira é composta por pessoas portadoras de deficiência, segundo dados do IBGE, o que também contribui para o aumento da demanda por cuidados contínuos e assistenciais familiares. É nesse cenário que o aumento de pessoas idosas e com deficiência também repercute no aumento das responsabilidades familiares de cuidado entre os quais o vínculo de trabalho é cada vez mais tensionado para que estes trabalhadores possam realizar suas funções profissionais e deveres de cuidado de familiares dependentes.

Neste sentido, a atual ciência do direito do trabalho tem ressaltado a necessidade de uma releitura dos institutos clássicos do direito do trabalho em face das novas demandas sociais. Como bem ensina Valdete Souto Severo (2017), o princípio protetivo determina ao intérprete a compreensão da jornada laboral que melhor se adequa às relações familiares do trabalhador, tomando o cuidado aos seus dependentes como uma extensão da dignidade humana.

Mauricio Godinho Delgado (2022) ainda acrescenta que a proteção ao trabalhador não se limita ao local de trabalho, atingindo a sua família e a sociedade da qual faz parte, e Alice Monteiro de Barros (2019) destaca que no princípio da proteção social há uma presunção obrigacional de ver as obrigações familiares na condição de extensão dos direitos fundamentais laborais. Esse entendimento reafirma que a proteção ao trabalhador não pode restringir-se ao local do trabalho, sendo-lhe necessário penetrar também no espaço do condicionamento que satisfaça suas obrigações para com os deveres familiares e sociais.

No entanto, embora essa necessidade de cuidados familiares tenha deixado de ser uma

situação excepcional e esteja se consolidando como realidade social, a legislação trabalhista brasileira não possui dispositivo específico que garanta ao trabalhador do setor privado o direito de redução da jornada para o cuidado de tais familiares. Ao contrário dos servidores públicos, que tem previsão legal expressa no art. 98, §3º da Lei 8.112/90. Vejamos:

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

(...)

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

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

Assim, constata-se um tratamento desigual do ponto de vista jurídico entre os servidores públicos e os trabalhadores da iniciativa privada, estes últimos não possuem garantia legal expressa de redução ou flexibilização da jornada para cuidado de familiares que sejam dependentes, dependendo, em sua grande maioria, de negociação direta com o empregador, previsão em norma coletiva ou, até mesmo, atuação do Judiciário para o reconhecimento na espécie desse direito.

Como enfatiza Ricardo Antunes (2020), essa falta na legislação representa uma crise paradigmática no Direito do Trabalho, que demanda a aplicação analógica das garantias constitucionais aos trabalhadores regidos pela CLT. Esse contexto corrobora para a existência de omissão legislativa e sinaliza para o anseio por reflexão jurídica acerca da aplicabilidade das garantias constitucionais relacionadas à dignidade da pessoa humana, proteção à família e solidariedade familiar nas relações laborais da iniciativa privada.

A ausência de norma específica gera insegurança jurídica e conflitos nas relações de emprego, uma vez que o empregador possui o poder diretivo sobre a organização do trabalho, enquanto o trabalhador possui direitos fundamentais relacionados à dignidade, à família e à saúde. Diante desse conflito estrutural, diversos projetos legislativos tentam constitucionalizar a proteção ao trabalhador cuidador, evidenciando um consenso político em torno da urgência da temática.

O Projeto de Lei nº 2.458/2025, proposto pela Deputada Laura Carneiro do PSD/RJ, protocolado em 21/05/2025 visa alterar o art. 58 da CLT para que seja permitido a redução da jornada de trabalho sem prejuízo ao salário do trabalhador com dependente portador de

Transtorno do Espectro Autista ou Síndrome de Down. Aprovado na Comissão de Trabalho (CTRAB) com parecer favorável da relatora Deputada Rogéria Santos em 01/10/2025, e na Comissão de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CPD), já aguarda para ser pautado na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC) desde fevereiro de 2026.

No mesmo sentido, o Projeto de Lei nº 124/2023, apresentado pela Deputada Sâmia Bomfim do PSOL/SP, em 02/02/2023, que prevê a redução de 2 horas diárias para os cuidadores essenciais das pessoas com deficiência, que convivem e não podem terceirizar os cuidados, porém se encontra paralisado na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviços Públicos (CTASP) aguardando designação de relator há 3 anos.

Mais avançado ainda, encontra-se o Projeto de Lei nº 3.446/2025, sugerido pelo Deputado Amom Mandel da Cidadania/AM, em 15/07/2025, que foi aprovado na Comissão do Trabalho (CTRAB) em 26/11/2025 e que prevê a flexibilização por acordo individual ou coletivo, juntamente com a proteção contra dispensa arbitrária para familiares até 2º grau de parentesco, que será remetido à Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC) e Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJC) para apreciação conclusiva.

Os Projetos de Leis citados expressam o consenso político acerca da lacuna normativa, mas evidencia a ausência de solução definitiva, perpetuando insegurança jurídica, bem como discriminação entre os celetistas e os servidores públicos.

Além disso, a jurisprudência trabalhista apresenta decisões divergentes acerca do tema, ora reconhecendo a possibilidade de flexibilização da jornada de trabalho por motivos familiares, ora indeferindo o pedido sob o fundamento da ausência de previsão legal expressa. Observa-se:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. LEI Nº 13.467/2017. **REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM DIMINUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO E SEM COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS. FILHO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA. PARALISIA CEREBRAL.** APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 98, §§2.º E 3.º, DA LEI 8.112/1990. Esta Corte tem admitido, por aplicação analógica do art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112 /1990, a redução de jornada de empregado público com dependente portador de deficiência, no caso, paralisia cerebral, sem alteração remuneratória e sem compensação Fls.: 2 de horário, não obstante a ausência de previsão expressa na CLT, levando-se em conta a necessidade de tutela de bens jurídicos destacados na ordem constitucional de 1988, notadamente, o direito da pessoa com deficiência. Jurisprudência do TST. **Recurso de revista conhecido e provido.** (RR-0000250-43.2024.5.06.0020, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 09/07/2025). (grifos nossos)

REDUÇÃO DA JORNADA INDEPENDENTE DE COMPENSAÇÃO E SEM PREJUÍZO DA REMUNERAÇÃO. FILHA DEPENDENTE PORTADORA DE TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA). APLICAÇÃO ANALÓGICA DA LEI Nº 8.112/90. Em que pese a pretensão da Autora não encontre amparo na

legislação que rege seu contrato de trabalho (CLT), a interpretação sistemática e teológica do ordenamento jurídico, em atenção à garantia constitucional da proteção à saúde, infância e às pessoas com deficiência, que inclui o autismo (Lei nº 12.764/12), assegura-lhe a aplicação, por analogia, do art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112/90, pelo que correta a sentença que concedeu à Reclamante a redução de sua jornada de trabalho em 50%, independentemente de compensação de horário e sem prejuízo da remuneração equivalente à jornada integral, para fins de acompanhar o tratamento de saúde da sua filha. **Recurso da Ré a que se nega provimento.** (TRT-9 - ROT: 00008703720235090657, Relator.: CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONCA, Data de Julgamento: 09/09/2024, 2ª Turma). (grifos nossos)

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. SUMARÍSSIMO. **REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM PREJUÍZO SALARIAL. FILHO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA.** TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA - TEA. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 98, §§2.º E 3.º, DA LEI 8.112/1990. A decisão agravada não merece reparos, pois de acordo com a jurisprudência desta Corte que tem admitido, por aplicação analógica do art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112/1990, a redução de jornada de empregado público com dependente portador de deficiência, no caso, Transtorno do Espectro Autista - TEA, sem alteração remuneratória e sem compensação de horário, não obstante a ausência de previsão expressa na CLT, levando-se em conta a necessidade de tutela de bens jurídicos destacados na ordem constitucional de 1988, notadamente, o direito da pessoa com deficiência. Jurisprudência. **Agravo conhecido e não provido.** (AIRR-0000607-87.2023.5.09.0662, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 20/03/2026). (grifos nossos)

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DA RECLAMADA. AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. **EMPREGADO COM TRÊS FILHOS DIAGNOSTICADOS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA - TEA. REDUÇÃO DA JORNADA. MANUTENÇÃO DA REMUNERAÇÃO.** EMPRESA PÚBLICA. A Sexta Turma do TST, por unanimidade, reconheceu a transcendência da matéria e negou provimento ao agravo interno da reclamada. A parte requer a manifestação da Turma acerca da constitucionalidade da matéria. No mais, renova suas alegações no sentido de não concessão ao empregado da redução da jornada sem prejuízo da remuneração. No julgamento do agravo, a Turma manteve o entendimento adotado pelo TRT no sentido de que faz jus a redução da jornada, sem prejuízo da remuneração, o empregado que possui filho diagnosticado com o transtorno do espectro autista. Tal entendimento já vinha sendo aplicado por todas as Turmas do TST. Ocorre que, o Pleno do TST, na sessão de 20/05/2025, no julgamento do RR - 0000594-13.2023.5.20.0006 firmou a Tese Vinculante n.º 138 do TST, que dispõe: " empregado público que possui filho com Transtorno do Espectro Autista (TEA) tem direito à redução de jornada, sem diminuição proporcional de remuneração e independentemente de compensação de horário, nas hipóteses dos §§ 2º e 3º do artigo 98 da Lei nº 8.112/1990, de aplicação analógica" O que se verifica, no caso, é a irresignação da parte com o resultado do julgado, o que não importa nos vícios que ensejam o manejo dos embargos de declaração. Não constatados os vícios de procedimento previstos nos arts. 1.022 do CPC e 897-A da CLT. **Embargos de declaração rejeitados**, com imposição de multa. (EDCiv-Ag-AIRR-379-13.2023.5.21.0005, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 23/03/2026). (grifos nossos)

Essa divergência de entendimentos demonstra a insegurança jurídica existente sobre a matéria, reforçando a necessidade de maior aprofundamento doutrinário e jurisprudencial, a fim de se construir soluções jurídicas que harmonizem os interesses econômicos do empregador com

a tutela dos direitos fundamentais do trabalhador cuidador, especialmente a dignidade da pessoa humana, o direito à família e a proteção da pessoa com deficiência.

O Trabalhador Cuidador: Conceito e Enquadramento Jurídico

O trabalhador cuidador pode ser definido como aquele que, ao exercer uma atividade laboral remunerada, também exerce o papel de cuidador de um familiar dependente, seja este dependente por deficiência, doença crônica, limitação funcional ou envelhecimento. É uma figura que nasce das transformações sociais atuais, sobretudo do prolongamento da expectativa de vida e do aumento das situações de fragilidade no seio familiar.

Sob a perspectiva jurídica, o trabalhador cuidador não encontra, até o presente momento, definição expressa no ordenamento trabalhista brasileiro, o que evidencia uma lacuna normativa muito relevante. Ainda assim, sua caracterização pode ser construída com base em um rol de dispositivos constitucionais, princípios basilares e legislação correlata, sobretudo aquela dedicada à proteção da família e da pessoa com deficiência.

Nesse sentido, encontra-se respaldado o dever de cuidado na Constituição Federal, que consigna a obrigação de assistência mútua entre pais e filhos, o que torna o princípio da solidariedade familiar aplicável. Esse princípio impõe não só um dever moral, mas também jurídico, perante os familiares em situação de necessidade, sendo um dos alicerces para compreensão da figura do trabalhador cuidador.

A doutrina contemporânea tem reconhecido a existência do chamado “trabalho de cuidado” ou “*care work*”, que abrange atividades voltadas à assistência de pessoas dependentes, muitas vezes desempenhadas no âmbito familiar e sem remuneração. Embora tradicionalmente invisibilizado, esse tipo de trabalho possui relevante função social e econômica, sendo essencial para a manutenção da estrutura familiar e para o próprio funcionamento da sociedade.

Do ponto de vista infraconstitucional, embora não haja previsão direta na Consolidação das Leis do Trabalho, é possível identificar algumas normas que tangenciam a proteção ao cuidador, como a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, nº 13.146/2015, que reconhece a importância da rede de apoio familiar para a garantia dos direitos da pessoa com deficiência, evidenciando, ainda que de forma indireta, o papel jurídico do cuidador no contexto social e familiar, assim observa-se:

Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:

(...)

XII - atendente pessoal: pessoa, membro ou não da família, que, com ou sem remuneração, assiste ou presta cuidados básicos e essenciais à pessoa com deficiência no exercício de suas atividades diárias, excluídas as técnicas ou os procedimentos identificados com profissões legalmente estabelecidas;

(...)

XIV - acompanhante: aquele que acompanha a pessoa com deficiência, podendo ou não desempenhar as funções de atendente pessoal. (grifou-se)

Art. 8º É **dever** do Estado, da sociedade e da **família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros** decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico. (grifos nossos)

Art. 31. **A pessoa com deficiência tem direito à moradia digna, no seio da família natural** ou substituta, com seu cônjuge ou companheiro ou desacompanhada, ou em moradia para a vida independente da pessoa com deficiência, ou, ainda, em residência inclusiva. (grifou-se)

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), n.º 13.146/2015 é um importante marco normativo no ordenamento jurídico brasileiro, que dispõe sobre a promoção da igualdade de oportunidades e os direitos fundamentais das pessoas com deficiência. Inspirada na Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, a referida legislação tem como finalidade assegurar, em condições de igualdade, o pleno exercício de direitos nos campos social, econômico e jurídico, superando o paradigma assistencialista e adotando uma perspectiva inclusiva, pautada na dignidade da pessoa humana e na autonomia individual.

A referida lei é aplicável às pessoas com deficiência, compreendidas como aquelas que possuem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que, no encontro com várias barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade. Nesse sentido, a deficiência passa a ser entendida apenas como uma condição individual e passa a ser analisada sob a ótica do social, delegando ao Estado, à sociedade e à família a responsabilidade conjunta para com a remoção dos obstáculos que dificultam a inclusão do deficiente. A legislação estabelece, assim, obrigações a estes atores, exigindo destes que organizem seus procedimentos internos, de modo a oferecer acessibilidade, inclusão educacional, inserção no mercado de trabalho, atendimento prioritário e respeito à integridade física e moral da pessoa com deficiência.

No âmbito prático, a Lei Brasileira de Inclusão assegura uma série de direitos, dentre eles

o acesso à educação inclusiva, a vedação à discriminação nas relações de trabalho, a garantia de acessibilidade nos ambientes públicos e privados, bem como o reconhecimento da capacidade civil plena da pessoa com deficiência. Ainda que não trate diretamente da redução da jornada de trabalho para o cuidador familiar, a lei reforça a importância da rede de apoio e da corresponsabilidade social no cuidado, servindo como relevante fundamento jurídico para a interpretação ampliativa de normas trabalhistas. Dessa forma, seus princípios irradiam efeitos para o Direito do Trabalho, especialmente no que tange à necessidade de se criarem mecanismos que viabilizem a conciliação entre o trabalho e o dever do cuidado familiar, à luz dos valores constitucionais da dignidade da pessoa humana e da solidariedade familiar. Este reconhecimento normativo consolida a compreensão de que o trabalhador cuidador assume uma função social importante que lhe é exigível, e que por isso deve restar-lhe assegurada adequada tutela jurídica no plano das relações do trabalho.

Ademais, no âmbito do serviço público, a Lei nº 8.112/90 dispõe sobre a redução da jornada de trabalho para servidores que tenham como dependentes pessoas com deficiência, demonstrando o reconhecimento, ainda que parcial, da importância jurídica da função de cuidador. Tal previsão reforça a tese de que o ordenamento jurídico já admite a flexibilização da jornada devido a necessidades familiares, ainda que de forma restrita a determinadas categorias.

Na seara dos servidores públicos da esfera estadual, tendo como base o Estado da Bahia, verifica-se que a Lei nº 6.677/1994 pouco avança em relação à proteção específica do trabalhador cuidador, limitando-se a dispor, genericamente, sobre hipóteses de licenças e afastamentos, como a licença por motivo de doença em pessoa da família. Mesmo que tais normas representem um relevante instrumento de proteção, elas não contemplam, suficientemente, a realidade cotidiana e permanente daqueles servidores que têm sob seus cuidados familiares dependentes e/ou portadores de necessidades especiais. Assim, a legislação acaba por conceder uma proteção pontual e temporal, sem enfrentar a necessidade de dispositivos mais efetivos, como a flexibilização ou a redução da jornada, revelando, ainda no plano estadual, uma omissão normativa frente às novas demandas sociais de cuidado familiar.

Dessa forma, o enquadramento jurídico do trabalhador cuidador deve ser construído a partir de uma interpretação sistemática do ordenamento jurídico, tendo em vista os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, proteção à família e solidariedade familiar. A inexistência de previsão legal específica não impede o reconhecimento jurídico desta figura, ao contrário evidencia a necessidade de desenvolvimento normativo e doutrinário para resguardar

este cada vez maior número de realidades.

A Realidade Social do Trabalhador Cuidador e a Sobrecarga da Dupla Jornada

A verdade é que o trabalhador cuidador se depara com um ambiente de complexidade crescente, em que se mescla a sobreposição de papéis com a intensificação das demandas pessoais e profissionais. Trata-se de um sujeito, que além de trabalhar, precisa cuidar de parentes dependentes, desde que por deficiência, doença ou pela velhice.

Essa tendência tem-se revelado cada vez mais constante na realidade nacional, sobretudo em função das mudanças demográficas e sociais, como por exemplo, o crescimento da expectativa de vida e o aumento do número de pessoas com deficiência, fatores esses que ampliam de forma ainda mais significativa a demanda por cuidados prolongados em família. É nesse contexto que o cuidar deixa de ser uma situação excepcional para integrar a rotina de tantos trabalhadores a ponto de se constituir como extensão da sua jornada de trabalho.

O doutrinador Paulo Lôbo (2023) em resumo diz que, ao analisar a solidariedade familiar, destaca que este princípio constitui dever jurídico recíproco entre os membros da família, especialmente em situações de vulnerabilidade, desenvolvendo o ordenamento jurídico para ponderar e proteger tais obrigações. Essa realidade transfere para o indivíduo uma responsabilidade que, em tese, deveria ser compartilhada entre Estado, sociedade e família, conforme previsto no ordenamento jurídico.

A sobrecarga decorrente dessa dupla jornada de trabalho tem impactos profundos na vida do empregado. Do ponto de vista físico e mental podendo provocar cansaço, estresse prolongado e doenças, assim, não só prejudica a saúde do trabalhador, mas também sua produção e sua estabilidade no emprego.

Nessa linha, Alice Monteiro de Barros (2019) enfatiza que o Direito do Trabalho deve proteger integralmente a saúde do trabalhador, monitorando que atividades não remuneradas essenciais à reprodução social integram a própria dignidade do trabalho.

De igual modo, Ricardo Resende (2023) destaca que a reestruturação produtiva contemporânea impõe ao trabalhador uma “dupla servidão”, caracterizada pela cumulação das exigências laborais com as responsabilidades familiares. Nessa linha, o cuidado a dependentes passou a constituir uma extensão invisível do trabalho, muitas vezes não reconhecida pelas organizações das redes econômicas e jurídicas, que permanecem centradas em um modelo

produtivo voltado exclusivamente à lógica do mercado. Tal invisibilidade agrava a sobrecarga do trabalhador, que se vê compelido a atender simultaneamente às demandas profissionais e às necessidades de cuidado, sem o devido amparo normativo.

Sob o ponto de vista social, esta situação poderá implicar diminuição das oportunidades profissionais, dificuldade de ascensão no trabalho e, em situações mais extremas, desligamento do vínculo empregatício ante a incompatibilidade das exigências do trabalho com a necessidade de cuidado. Assim, o trabalhador cuidador se vê, muitas vezes, diante de uma escolha extremamente gravosa, entre preservar seu emprego ou garantir o cuidado digno ao familiar dependente.

Nesta perspectiva, fica evidente que tal situação requer a elaboração de contrapartidas jurídicas adequadas, como a redução ou flexibilização da jornada de trabalho, sendo esta medida não só uma política de proteção social, mas também um instrumento de resistência à precarização das relações de trabalho e de realização da dignidade humana.

Neste sentido, a inexistência de mecanismos normativos específicos para facilitar a conciliação entre o trabalho e a responsabilidade com familiares dependentes, contribui para o aprofundamento da vulnerabilidade desses trabalhadores, demonstrando a insuficiência das normas trabalhistas tradicionais frente às novas demandas sociais.

De fato, a rigidez da estrutura clássica da jornada de trabalho, baseada em parâmetros fixos, uniformes e alheios às singularidades, torna-se insuficiente para acolher demandas que requerem maior flexibilidade e sensibilidade jurídica. A persistência desse paradigma tem natureza a excluir vários trabalhadores que praticam funções de cuidado, repercutindo sobre desigualdades e comprometendo a efetividade dos direitos fundamentais, sobretudo no que tange à dignidade da pessoa humana, proteção da família e promoção da justiça social nas relações trabalhistas.

Nesse contexto, conforme ensina Maurício Godinho Delgado (2022), a proteção ao trabalhador vai além da mera remuneração, abrangendo a garantia de conciliação entre trabalho, família e cuidado, sob pena de violação ao princípio da dignidade da pessoa humana no âmbito laboral. A ausência de mecanismos jurídicos adequados para a conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares agrava a vulnerabilidade desse grupo, evidenciando a insuficiência das normas trabalhistas tradicionais frente às novas demandas sociais.

Dessa forma, a realidade do trabalhador cuidador evidencia a necessidade de repensar o Direito do Trabalho sob a ótica dos direitos fundamentais, especialmente da dignidade da pessoa

humana e da proteção à família. A sobrecarga decorrente da dupla jornada não deve ser submetida à análise de uma questão meramente privada, mas sim reconhecida como problema jurídico e social, o qual deve receber adequada resposta normativa, a fim de possibilitar a conciliação entre as atividades profissionais e familiares, e garantindo condições dignas para o trabalhador e para a pessoa dependente.

O CONFLITO ENTRE OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR E O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

A análise da situação do trabalhador cuidador e da inexistência de previsão legal específica para a redução da sua jornada de trabalho leva, inevitavelmente, à violação de direito relevante nas relações de trabalho, onde, de um lado, há o direito fundamental do trabalhador, em especial à dignidade da pessoa humana, ao direito de conviver em família, à saúde e à assistência dos dependentes, e de outro está o poder diretivo do empregador, decorrente da liberdade de iniciativa e do direito à propriedade, que lhe garante a ordem da atividade econômica e a direção da prestação do serviço.

Tal conflito demonstra que a questão do trabalhador cuidador não é apenas social ou legislativa, mas constitucional e principiológica, que demanda pela análise da colisão entre direitos fundamentais e legítimos interesses econômicos. Por isso, importa analisar, sob a luz dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, o poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador cuidador e, a colisão desses direitos nas relações de trabalho, com as referidas ferramentas como instrumento de solução do conflito.

A Ausência de Previsão Legal e o Tratamento na Jurisprudência

A legislação trabalhista vigente em nosso país não dispõe expressamente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) acerca do direito à redução da jornada laboral para trabalhadores que necessitam cuidar de familiares dependentes ou com deficiência física e/ou mental, no campo da iniciativa privada. Uma tal ausência se presta para discussões doutrinárias e confrontações jurisprudenciais, como posto evidente, pois na situação está envolvida a colisão entre princípios e direitos fundamentais do trabalhador, como a dignidade da pessoa humana, o direito à família e a direito à saúde, contra o poder diretivo do empregador.

A Constituição Federal de 1988 estabelece fundamentos e princípios que podem ser utilizados para fundamentar a possibilidade de flexibilização da jornada de trabalho nessas situações, como a dignidade da pessoa humana, prevista no artigo 1º, inciso III, e a proteção à família, prevista no artigo 226. Além disso, o artigo 229 da Constituição estabelece o dever de assistência entre pais e filhos, reforçando o princípio da solidariedade familiar. Ainda que não exista norma trabalhista específica sobre a redução de jornada para cuidadores familiares, esses dispositivos constitucionais servem como fundamento para interpretações jurídicas que buscam garantir a proteção da pessoa dependente e do trabalhador cuidador.

No âmbito infraconstitucional é importante destacar a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, que dispõe sobre normas para assegurar e promover o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais da pessoa com deficiência em condições equiparadas, com o objetivo de assegurar sua inclusão social e cidadania, entre outros. Apesar de a citada lei não ser específica quanto à diminuição da jornada do trabalhador cuidador, ela reforça a obrigação da família, da sociedade e do Estado em proteger a pessoa com deficiência, o que, pela via indireta, fortalece o pleito de flexibilização da jornada de trabalho para assistência familiar.

Neste contexto, o agravamento da situação do trabalhador cuidador é diretamente impactado pelas acelerações das mudanças no mundo do trabalho. Já como leciona ^[OBJ] Graça Druck (2022), a terceirização e flexibilização das relações de trabalho aprofundam a precarização das condições laborais, ao passo que transferem para a esfera da vida privada responsabilidades que ditas esfera deveriam ser compartilhadas entre Estado e sociedade. Na mesma perspectiva, Luiz de Pinho Pedreira Souto Maior sustenta que a flexibilização predatória da jornada de trabalho configura-se em um verdadeiro ataque à função emancipatória do Direito do Trabalho.

Essa dinâmica induz o trabalhador a não apenas vivenciar a ameaça constante contra seu vínculo empregatício, mas também a necessidade de acumular tarefas de cuidado familiar, aumentando a sobrecarga e aprofundando as desigualdades sociais. Como resultado, as novas formas de organização do trabalho reforçam a invisibilidade do trabalho de cuidado e aumenta a vulnerabilidade de quem exerce essa dupla condição.

Por não existirem normas legais específicas que atendessem aos trabalhadores da iniciativa privada, passou-se a dar à jurisprudência um papel essencial na análise dos casos concretos. Os juízes brasileiros têm sido provocados a decidir sobre pedidos de redução de jornada, flexibilização de horário ou teletrabalho para trabalhadores pais de filhos com deficiência, pais idosos ou parentes enfermos.

No âmbito do serviço público, a matéria já foi objeto de análise pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Recurso Extraordinário no 1.237.867, discutido no Tema 1.097, que restabeleceu o direito do servidor público que detém filho ou dependentes com deficiência à redução de seu expediente laboral sem redução remuneratória com fundamento nos princípios da dignidade da pessoa humana, da proteção integral da pessoa com deficiência e da proteção familiar. Essa decisão estabeleceu precedente relevante e vem influenciando decisões em outras instâncias do Poder Judiciário.

No campo da Justiça do Trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho tem apreciado demandas em que trabalhadores requerem a redução da jornada ou flexibilização do horário laboral para assistência a familiares portadores de deficiência ou enfermidades graves. Em algumas decisões, a Justiça do Trabalho tem utilizado a aplicação analógica ao art. 98, §2º e §3º da Lei 8.112/1990, princípios constitucionais, a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência bem como a função social do contrato de trabalho para fundamentar possibilidade de flexibilização da jornada, especialmente quando demonstrada a necessidade de cuidados continuados e a ausência de outro responsável pelo cuidado.

Entretanto, ainda não há consenso jurisprudencial sobre a questão. Existem decisões que indeferem o pedido de redução de jornada sob o argumento de que não há previsão legal específica na CLT que obrigue o empregador a reduzir a jornada sem redução salarial, cabendo apenas mediante as compensações nos termos do acordo entre empregado e empregador ou negociação coletiva. A mencionada divergência de entendimento demonstra que a matéria é ainda permeada por insegurança jurídica e evidencia a necessidade de regulamentação legislativa específica.

Assim, observa-se que, diante da ausência de previsão legal expressa, o Poder Judiciário tem sido responsável por analisar os casos concretos e buscar soluções com base nos princípios constitucionais, nos direitos fundamentais e na proteção da pessoa com deficiência. Contudo, a ausência de uniformidade nas decisões judiciais demonstra que o tema ainda carece de regulamentação específica, a fim de garantir segurança jurídica tanto para o trabalhador quanto para o empregador, bem como assegurar a efetiva proteção da dignidade da pessoa humana e da solidariedade familiar nas relações de trabalho.

Constatou-se que, diante da ausência de previsão legal específica, que a jurisprudência tem sido crucial para a apreciação dos casos concretos, ora reconhecendo-a a possibilidade de flexibilização da jornada amparada nos princípios constitucionais e de proteção à pessoa com

deficiência, ora indeferindo os pleitos com fundamento na ausência de previsão legal expressa. Tal divergência entre os tribunais revela a existência de insegurança jurídica e aponta para a necessidade de melhor debate jurídico sobre o tema.

Diante disso, constata-se que a problemática apresentada envolve o choque entre direitos fundamentais do trabalhador, como a dignidade da pessoa humana, o direito à família e à saúde, e o poder de direção do empregador, titular de direito de organizar a atividade econômica. Nesse sentido, faz-se necessária uma análise mais detalhada do embate entre esses direitos e interesses, buscando soluções jurídicas que promovam o equilíbrio nas relações de trabalho.

Os Direitos Fundamentais do Trabalhador Cuidador

Os trabalhadores que exercem simultaneamente a jornada profissional e os cuidados com familiares dependentes, vivem situação de extrema vulnerabilidade social e jurídica, conforme destaca Maurício Godinho Delgado (2024) ao enfatizar que a proteção ao trabalhador abrange a sua família, demandando conciliação entre direito ao trabalho e deveres de cuidado. Esta realidade acarreta a incidência direta de vários direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988, em especial a dignidade da pessoa humana, o direito à família, o direito à saúde, os direitos sociais e a proteção da pessoa com deficiência.

A dignidade da pessoa humana, prevista no art. 1º, III da CF, é fundamento da República e deve nortear todo o ordenamento jurídico brasileiro. Esse princípio implica que o ser humano deve ser tratado como um fim em si, e não como um meio de produção econômica. Assim, o trabalhador não pode ser considerado somente uma força de trabalho, mas sim pessoa que integra uma família, uma comunidade e uma sociedade, sendo o Direito do Trabalho obrigada a reconhecer essa dimensão integral, na forma em que ensina Maurício Godinho Delgado (2022).

Neste sentido, como ensina Paulo Bonavides (2021), a dignidade da pessoa humana é "a norma das normas dos direitos fundamentais, situada no cume da pirâmide da hierarquia jurídica", funcionando como valor-fonte que confere unidade material ao texto constitucional e determina os parâmetros de interpretação de toda e qualquer norma jurídica. Portanto, é de se concluir que qualquer interpretação da legislação trabalhista tem de levar em conta a proteção da dignidade do trabalhador, inclusive quanto à sua vida familiar e social, não o fazendo, estará atentando contra o núcleo do Estado Democrático de Direito.

Além da dignidade da pessoa, deve-se considerar o direito fundamental à família que se

encontra no artigo 226 da Constituição Federal que prevê que a família é o alicerce da sociedade e tem direito a proteção especial do Estado. Conforme leciona Paulo Lôbo (2023), essa proteção transcende o casamento e a filiação biológica, abrangendo toda convivência marcada por cuidado, acolhida e solidariedade familiar, especialmente nas relações com pessoas vulneráveis como idosos, doentes e portadores de deficiência.

O artigo 229 da Constituição também salienta a obrigação de apoio familiar, dispondo que os filhos maiores têm o dever de contribuir e auxiliar os pais na velhice, na pobreza ou doença, assim como que os pais têm o dever de assistir, criar e educar os filhos menores. Este preceito constitucional deixa claro que o cuidado familiar não é apenas uma obrigação moral, mas também uma obrigação jurídica, o que reforça a necessidade de que o direito viabilize o trabalhador para que ele possa conciliar o trabalho com o cumprimento dessas obrigações familiares.

Outro direito fundamental diretamente influenciado pela situação de trabalhador cuidador é o direito à saúde, previsto no artigo 196 da Constituição Federal, a qual estabelece que a saúde é direito de todos e dever do Estado. O direito à saúde não deve ser aplicado apenas ao trabalhador, mas também a seus familiares dependentes, ainda mais em caso de deficiências ou doenças graves que necessitam de acompanhamento constante. Nessa linha, a vedação ao trabalhador se ausentar para acompanhar tratamento médico ou assistir um parente dependente em momento de sua necessidade pode até mesmo configurar, indiretamente, violação do direito fundamental à saúde.

Na seara dos direitos sociais, também estão elencados no artigo 6º da Constituição Federal o trabalho, a saúde, a assistência ao desamparado, a proteção à maternidade e à infância, revelando-se que o ordenamento constitucional brasileiro encontra-se pautado em buscar um equilíbrio entre a atividade econômica e a proteção social e familiar do trabalhador. O direito de trabalhar não pode ser entendido de forma isolada e deve ser articulado com outros direitos sociais, principalmente os relacionados à proteção da família e assistência aos dependentes.

Desta forma, à luz da doutrina de Luís Roberto Barroso (2023), compreende-se que os direitos fundamentais tenham aplicabilidade nas relações entre particulares, sendo isso conhecido como eficácia horizontal dos direitos fundamentais, o que significa que não apenas o Estado, mas também os empregadores devem respeitar os direitos fundamentais nas relações contratuais, principalmente nas relações de trabalho.

Consequentemente, o contrato de trabalho não pode ser observado apenas pela via

privada e econômica, mas deve também passar pela perspectiva constitucional, haja vista conter direitos fundamentais do trabalhador e de sua família. Assim, a situação do trabalhador cuidador não corresponde a uma questão de organização do tempo de trabalho, mas diz respeito a uma ofensiva aos direitos fundamentais, como a dignidade da pessoa humana, ao direito à família, ao direito à saúde, à proteção da pessoa com deficiência e aos direitos sociais.

Diante disso, verifica-se que a questão do trabalhador cuidador não pode se fixar apenas no direito do trabalho, mas, sobretudo, no direito constitucional, sendo necessário se harmonizar a atividade econômica com a tutela dos direitos fundamentais do trabalhador e seus familiares dependentes. Essa situação leva ao surgimento de um conflito entre os direitos fundamentais do trabalhador cuidador e o poder diretivo do empregador, conflito este que deve ser resolvido por meio da ponderação de princípios e da aplicação dos critérios de proporcionalidade e razoabilidade, tema que será analisado no próximo tópico.

A Colisão de Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho

A situação do trabalhador cuidador caracteriza uma típica colisão entre direitos fundamentais, conforme leciona Maurício Godinho Delgado (2022) ao defender que o poder diretivo do empregador esbarra na esfera constitucional de proteção do trabalhador, porque de um lado estão os direitos fundamentais do trabalhador e de sua família e, do outro, o direito do empregador em organizar a atividade econômica e exercer o poder diretivo.

Nesse sentido, como leciona Robert Alexy (2016), os direitos fundamentais são de natureza principiológica e consistem em mandamentos de otimização, os quais devem ser realizados o máximo possível no âmbito das possibilidades jurídicas e fáticas. Ao choque entre princípios não se responde com a eliminação do que existe em colisão, mas sim com a ponderação, valendo-se do princípio da proporcionalidade.

O princípio da proporcionalidade, é formado por três subprincípios: adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito. Adequação pressupõe que a medida tomada está apta ao alcance do objetivo pretendido; já a necessidade é o princípio de que dentre as medidas possíveis deve-se adotar aquela que menos restringe o direito em questão; e o princípio da proporcionalidade em sentido estrito exige que o benefício obtido com a medida seja superior ao sacrifício imposto ao direito limitado.

Aplicando essa teoria ao caso do trabalhador cuidador, entende-se que a análise jurídica

deve contemplar, por exemplo, se a flexibilização do trabalho, o trabalho à distância, o banco de horas ou a diminuição da jornada constituem as formas mais recomendadas de possível facilitar o cuidado ao familiar dependente, observar se existem outras medidas menos gravosas para a empresa e por fim, se o prejuízo econômico causado ao empregador seria desproporcional à proteção da dignidade do trabalhador e de sua família.

Além do princípio da proporcionalidade, o princípio da razoabilidade também é aplicável, conforme ensina Luiz Guilherme Marinoni, exigindo que as decisões sejam equilibradas, coerente e compatível com a realidade social. A razoabilidade impede soluções extremas, como a negativa absoluta de qualquer flexibilização de jornada, ou, por outro lado, impor a obrigatoriedade de redução de jornada sem qualquer análise acerca da empresa e atividade do trabalhador.

Outro elemento de suma importância para a análise da colisão de direitos fundamentais nas relações de trabalho é a função social da empresa prevista no artigo 170 da Constituição Federal, a qual estabelece que a ordem econômica deve observar a valorização do trabalho humano e a função social da propriedade. Isso significa que a empresa não deve buscar apenas o lucro, mas também exercer sua atividade de forma socialmente responsável, respeitando os direitos dos trabalhadores e contribuindo para o desenvolvimento social.

Neste sentido, como ensina Ingo Wolfgang Sarlet (2020), que os direitos fundamentais possuem aplicabilidade nas relações privadas, sendo que os empregadores também devem respeitar os direitos fundamentais dos seus trabalhadores, sobretudo da dignidade da pessoa humana e dos direitos sociais. Por isso, o contrato de trabalho não pode ser visto apenas como um contrato financeiro, mas sim oriundo de uma relação que abriga direitos fundamentais e valores constitucionais.

Diante disso, observa-se que o conflito entre os direitos fundamentais do trabalhador cuidador e o poder diretivo do empregador não deve ser resolvido pela prevalência automática de um sobre o outro, mas por meio da ponderação de princípios, da aplicação da proporcionalidade e da razoabilidade, da observância da função social da empresa e da boa-fé objetiva nas relações de trabalho.

Assim, a solução jurídica para a problemática do trabalhador cuidador deve buscar o equilíbrio entre a proteção da dignidade da pessoa humana, do direito à família e da proteção da pessoa com deficiência, e o direito do empregador de organizar sua atividade econômica, de

modo a garantir relações de trabalho mais humanas, equilibradas e compatíveis com os valores constitucionais do Estado Democrático de Direito.

A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COMO SOLUÇÃO À LUZ DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DA SOLIDARIEDADE FAMILIAR

A análise relativa à redução da jornada do trabalhador cuidador deve ser feita de forma mais ampla concretizando os direitos fundamentais, especialmente quando se verifica a força desses direitos em suas relações horizontais no âmbito do privado. Não se trata apenas a um dever estatal, mas também a uma norma que deve nortear as relações de trabalho, colocando um limite no poder diretivo do empregador.

A dignidade da pessoa humana, enquanto princípio estruturante, funciona como um verdadeiro parâmetro interpretativo de todo o ordenamento jurídico, implicando na necessidade de que as condições de trabalho sejam adequadas à realidade existencial do trabalhador, ainda mais quando em situação de fragilidade oriunda do dever de cuidado.

Neste sentido, a doutrina entende que o contrato de trabalho não pode ser entendido isoladamente como um contrato econômico. Como ensina Maurício Godinho Delgado (2022), o Direito do Trabalho deve ser interpretado à luz da Constituição, devendo acolher princípios como a dignidade da pessoa humana e a função social do trabalho. Assim, a rigidez da jornada tradicional, quando impõe ao trabalhador a impossibilidade de exercer adequadamente suas responsabilidades familiares, revela-se incompatível com essa leitura constitucionalizada do direito laboral.

Por outro lado, a proteção à família com previsão constitucional não pode ser vista como mera fachada. É um comando que impõe a realização de situações efetivas para que os vínculos sejam mantidos e solidificados. Para o trabalhador cuidador, a rigidez na jornada de trabalho pode resultar na tomada de decisões drásticas, como sair do emprego ou negligência involuntária do cuidado, ambas incompatíveis com os valores da constituição. Por isso, a redução da jornada se apresenta como um meio para conciliar dois direitos fundamentais, tal qual o direito do trabalho com o direito à convivência familiar digna.

Outro aspecto importante refere-se ao princípio da igualdade material. Trabalhadores que têm responsabilidades de cuidado enfrentam uma posição desigual quando comparados com outros trabalhadores e por isso, medidas diferenciadas são justificadas para equilibrar essa

condição. A redução da jornada de trabalho não configura um privilégio, mas sim instrumento de correção de desigualdades fáticas, promovendo justiça social. Estamos falando da concretização do princípio da igualdade na sua dimensão substancial, que vai possibilitar que o trabalhador cuidador tenha condições reais de gozar dos seus direitos com iguais oportunidades.

Por fim, sob a perspectiva da proibição do retrocesso social e da máxima efetividade dos direitos fundamentais, a adoção de providências como a diminuição da jornada de trabalho deve ser compreendida como uma evolução na tutela do trabalhador. O silêncio do legislador ou a resistência à implementação dessas propostas perpetua um modelo de trabalho que não dialoga com as necessidades sociais atuais, sobretudo se levados em consideração o envelhecimento da população e a elevação do número de pessoas dependentes de cuidados contínuos. Com isso, a redução da jornada consolida-se como o instrumento necessário para concretizar o direito do trabalho mais humano, mais solidário e compatível com os valores constitucionais.

A Compatibilização entre o Trabalho e o Dever de Cuidado

A compatibilização entre trabalho e dever de cuidado deve ser vista como uma exigência derivada do próprio modelo constitucional brasileiro, que consagra simultaneamente o valor social do trabalho e a proteção à família como fundamentos da ordem jurídica. Não se trata de esferas inconciliáveis, mas aspectos complementares da existência humana.

O trabalho garante a alimentação e a integração social, já o cuidado familiar mantém a dignidade de quem se encontra em situação de fragilidade. Quando o ordenamento jurídico passa a admitir que uma dessas dimensões inviabilize a outra, rompe-se o equilíbrio que a Constituição quer estabelecer.

A tradicional rigidez da jornada, pensada para um modelo produtivo baseado na divisão entre esfera pública e privada, revela-se inadequada às transformações sociais atuais. O envelhecimento da população, o aumento da expectativa de vida e o reconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência remodelaram a estrutura familiar, ampliando a demanda por cuidados permanentes no ambiente familiar. Nesse sentido, exigir do trabalhador cuidador uma disponibilidade integral, sem flexibilização, é negar uma realidade social consolidada.

Do ponto de vista legal, a conciliação entre trabalho e cuidado encontra fundamento no princípio da proporcionalidade. O direito de direção do empregador, embora verdadeiro, não é absoluto, devendo ser exercido nos limites dos direitos fundamentais do empregado. A

diminuição ou flexibilização da jornada, quando devidamente justificada pela necessidade de cuidado constante, representa medida proporcional e razoável, pois preserva o vínculo empregatício ao mesmo tempo em que protege a pessoa dependente. Trata-se de uma solução intermediária que impede a perda do emprego ao mesmo tempo que evita o abandono da família desamparada.

Além de garantir sua função social, a compatibilização também colabora para a realização da função social da empresa. A atividade econômica não pode ser conduzida pela única lógica do lucro, tendo que observar os impactos sociais decorrentes de sua organização. Ao possibilitar a flexibilização da jornada de seus empregados cuidadores, a empresa atua em consonância com sua responsabilidade social, estimulando um ambiente de trabalho mais inclusivo e alinhado com os valores constitucionais. Essa postura pode inclusive gerar benefícios institucionais, tais como, maior engajamento do colaborador, menor rotatividade e melhoria da marca organizacional.

Assim, a compatibilização entre trabalho e dever de cuidado deve ser entendida como um meio para inclusão e permanência no mercado de trabalho. Diante da falta de flexibilização suficiente, muitos trabalhadores, em sua maioria mulheres, que historicamente assumem uma fatia maior das responsabilidades de cuidado, acabam saindo do mercado de trabalho ou se submetendo a condições precárias. Dessa forma, a diminuição da jornada configura-se não só uma forma de tutela individual, como também de justiça social, uma vez que tem o condão de harmonizar as pressões produtivas com a proteção da dignidade humana e da solidariedade familiar.

A Necessidade de Previsão Legal Específica

A falta de previsão legal expressa para o trabalhador cuidador quanto à redução da jornada de trabalho revela uma lacuna a nível normativo que acaba por inviabilizar a aplicabilidade dos direitos fundamentais previstos na Constituição.

Embora haja previsão constitucional para a dignidade da pessoa humana, proteção à família e valor social do trabalho como pilares do Estado Democrático de Direito, essas garantias ainda são amplamente abstratas, uma vez que não conhece dispositivos capaz de torná-las efetivas no âmbito das relações de trabalho privadas. Dessa forma, a omissão legislativa termina por transferir ao sujeito o sacrifício de conciliar, por si só, demandas por vezes incompatíveis.

Sob perspectiva doutrinária, é possível dizer que o Direito do Trabalho é uma norma que deve acompanhar as mudanças sociais, ampliando o seu espectro protetivo no que diz respeito às novas vulnerabilidades, assim afirmam autores como Maurício Godinho Delgado (2022). A realidade do trabalhador cuidador, marcada pela sobreposição do trabalho e cuidado de familiares, é retrato exatamente de uma dessas novas necessidades. Nesse sentido, a falta de uma norma específica é, portanto, uma lacuna não só técnica, mas estrutural do sistema jurídico, que ainda se mostra ancorado em modelos tradicionais de organização do trabalho, desconsiderando as dinâmicas contemporâneas de cuidado e dependência.

Ademais, o descumprimento das normas cria instabilidade jurídica e tratamento desigual entre os trabalhadores. Na ausência de critérios legais objetivos, a concessão de medidas de flexibilização ou redução da jornada depende, muitas vezes, da liberalidade do empregador ou da intervenção do Poder Judiciário, que passa a decidir casos concretos de forma casuística. Este cenário alerta para a fragilidade aplicada às relações de trabalho, podendo inviabilizar a consolidação de uma proteção uniforme, além de sobrecarregar o Judiciário com demandas que poderiam ser resolvidas por uma legislação clara e objetiva.

Outro ponto de relevância, é a necessidade de definição de parâmetros normativos que viabilizem a aplicação prática desse direito. Uma eventual previsão legislativa deverá contemplar outros critérios como a comprovação da condição de dependência do familiar, a delimitação do grau de redução da jornada, a possibilidade de compensação de horários e, eventualmente, mecanismos de repartição de custos sociais da medida. Esses requisitos são, por assim dizer, basilares, item para assegurar o equilíbrio entre proteção ao trabalhador e manutenção da atividade econômica, não permitindo distorções ou insegurança no ambiente de negócio.

Finalmente, o estabelecimento de um regime jurídico próprio para o trabalhador cuidador é um passo essencial para a efetivação dos direitos fundamentais no seio das relações laborais. Longe de configurar privilégio, trata-se de medida de justiça social, que reconhece a centralidade do cuidado como função social indispensável e promove a harmonização entre trabalho e vida familiar. Ao preencher essa lacuna, o legislador fortalece não só a proteção do trabalhador, mas também reafirma o compromisso do ordenamento jurídico com a dignidade da pessoa humana e com a edificação de uma sociedade mais solidária e inclusiva.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como finalidade analisar a situação do trabalhador cuidador no direito brasileiro, à luz dos direitos fundamentais e das transformações sociais atuais. Observa-se que, o cuidado familiar deixou de ocupar posição periférica para assumir centralidade nas dinâmicas sociais devido ao envelhecimento da população e ao crescimento do número de pessoas com deficiência. No entanto, apesar dessa alteração de estrutura, o Direito do Trabalho ainda se encontra em um modelo tradicional de organização da jornada que não contempla de forma adequada as demandas desses trabalhadores.

Nesse sentido, verificou-se que, embora a Constituição Federal assegure a proteção à dignidade da pessoa humana, à família e à pessoa com deficiência, tais garantias não concretizam plenamente na esfera das relações laborais quando se trata de trabalhador cuidador. A ausência de previsão legal específica demonstra uma lacuna normativa significativa, que fragiliza a eficácia desses direitos fundamentais e atribui ao trabalhador o fardo de conciliar rígidas exigências laborais com contínuas e inadiáveis demandas familiares.

A análise da jornada de trabalho no direito brasileiro revelou que os instrumentos de flexibilização atualmente existentes foram estruturados em torno de uma lógica predominantemente econômica, voltada à organização da produção e à manutenção da atividade empresarial, não sendo capaz de atender, de forma adequada, as demandas humanas e sociais que envolvem o cuidado familiar. Como resultado, o trabalhador que também é cuidador está em situação de vulnerabilidade, frequentemente submetido a uma escolha incompatível com os valores constitucionais, manter seu emprego ou prestar cuidado digno ao seu familiar dependente.

Além disso, analisando o conflito entre o poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador, tornou-se bastante clara a existência de uma tensão estrutural nas relações de trabalho contemporâneas. De um lado está o direito do empregador de estruturar a atividade econômica, e de outro, direitos fundamentais que possuem os trabalhadores, os quais limitam esse direito. A ausência de parâmetros normativos claros para dirimir esse conflito, tem-se levado a atuação do Poder Judiciário ora concedendo a redução da jornada, ora restringindo-a, o que apenas reforça o cenário de insegurança jurídica e evidencia a insuficiência do modelo atual.

Diante disso, conclui-se que a redução da jornada de trabalho revela-se como uma medida

juridicamente adequada, proporcional e necessária para a efetivação dos direitos fundamentais, em especial do direito à dignidade da pessoa humana, da proteção à família e da solidariedade familiar, onde tal medida não deve ser compreendida como privilégio, mas como instrumento de justiça social. Trata-se de instrumento apto a promover o equilíbrio entre o trabalho e o dever de cuidado, permitindo que o trabalhador exerça plenamente suas funções profissionais sem renunciar suas responsabilidades com os familiares, em harmonia com a função social do trabalho.

Como proposta de solução, propõe-se a criação de norma específica na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de modo a assegurar ao trabalhador cuidador o direito à redução da jornada, preferencialmente sem prejuízo salarial, observando as particularidades do caso concreto e os limites da atividade econômica. Esta regulamentação deve estabelecer critérios objetivos para a sua aplicação, como a comprovação da condição de dependência do familiar e necessidade de cuidado contínuo, de modo a garantir maior segurança jurídica e previsibilidade às relações de trabalho. Paralelamente, destaca-se a importância da adoção de mecanismos complementares, como regimes de trabalho mais flexíveis, teletrabalho, jornadas especiais, ou adaptações contratuais, de modo a possibilitar a conciliação entre o trabalho e o dever de cuidado.

Por fim, conclui-se que o reconhecimento jurídico do trabalhador cuidador e a implementação de medidas que assegurem a conciliação entre trabalho e cuidado não consistem apenas uma opção legislativa, mas uma exigência decorrente dos valores constitucionais que fundamentam o Estado brasileiro. A construção de um Direito do Trabalho comprometido com a realidade social e com a efetividade dos direitos fundamentais demanda a superação de paradigmas tradicionais e a incorporação de soluções que promovam maior justiça social. Nesse cenário, a valorização do cuidado e a proteção do trabalhador cuidador representam passos essenciais para a consolidação de um sistema jurídico mais inclusivo, solidário e alinhado aos fundamentos do Estado Democrático de Direito.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2016.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado da globalização**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2019.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais da nova dogmática constitucional**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 40. ed. São Paulo: Malheiros, 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 124, de 2023**. Autora: Dep. Sâmia Bomfim (PSOL/SP). Brasília, DF. Disponível em:
<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2346817>.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 2.458, de 2025**. Autora: Dep. Laura Carneiro (PSD/RJ). Brasília, DF. Disponível em:
<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2515275>.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3.446, de 2025**. Autor: Dep. Amom Mandel (Cidadania/AM). Brasília, DF. Disponível em:
https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=3054558&filename=Avulso%20PL%203446/2025.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, . Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 dez. 1990. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2022.

DRUCK, Graça. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica**. São Paulo: Boitempo, 2022.
SEVERO, Valdete Souto. A hermenêutica trabalhista e o princípio do direito do trabalho. Porto Alegre: L & PM, 2017.

HIRATA, Helena. **O trabalho de cuidado**. Sur - Revista Internacional de Direitos Humanos, São Paulo, n. 24, pág. 1-10, 2017. Disponível em: <https://sur.conectas.org/wp-content/uploads/2017/02/5-sur-24-por-helena-hirata.pdf>. Acesso em: 31 mar. 2026.

IBGE. **Censo 2022: Brasil tem 14,4 milhões de pessoas com deficiência** . Agência de Notícias IBGE, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/43463-censo-2022-brasil-tem-14-4-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 31 mar. 2026.

IBGE. **Censo 2022: O número de pessoas com 65 anos ou mais de idade cresceu 57,4% em 12 anos**. Agência de notícias IBGE, 2023 , Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/noticias-por-estado/38186-censo-2022-numero-de-idosos-na-populacao-do-pais-cresceu-57-4-em-12-anos>

LÔBO, Paulo Luiz Neto. **Direito Civil: Famílias**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método/GEN, 2023.

ROSENVALD, Nelson. **O modelo social de direitos humanos e a Revista Jurídica**, João Pessoa, v. 14, 2019. Disponível em: <https://revistajuridica.mppb.mp.br/revista/article/download/167/167>. Acesso em: 31 mar. 2026.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988** . 11. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2020.

SEVERO, Valdete Souto. **A hermenêutica trabalhista e o princípio do direito do trabalho**. Porto Alegre: L & PM, 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes et al. **Instituições de Direito do Trabalho** . 28. ed. São Paulo: LTr, 2022.