



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0000762-12.2025.5.14.0006

Relator: CHRISTIANA DARC DAMASCENO OLIVEIRA ANDRADE SANDIM

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 19/03/2026

Valor da causa: R\$ 30.000,00

Partes:

RECORRENTE: ASSOCIACAO DE GESTORES DA CAIXA ECONOMICA FEDERAL DO ESTADO DE RONDONIA

ADVOGADO: MARCIO PINTO MARTINS TUMA

RECORRENTE: CAIXA ECONOMICA FEDERAL

ADVOGADO: FARID BASTOS SALMAN

ADVOGADO: LEONARDO DE OLIVEIRA LINHARES

ADVOGADO: EMANUELLA CORREA

RECORRIDO: ASSOCIACAO DE GESTORES DA CAIXA ECONOMICA FEDERAL DO ESTADO DE RONDONIA

ADVOGADO: MARCIO PINTO MARTINS TUMA

RECORRIDO: CAIXA ECONOMICA FEDERAL

ADVOGADO: FARID BASTOS SALMAN

ADVOGADO: LEONARDO DE OLIVEIRA LINHARES

ADVOGADO: EMANUELLA CORREA

CUSTOS LEGIS: Ministério Público do Trabalho



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
PRIMEIRA TURMA

PROCESSO: 0000762-12.2025.5.14.0006

CLASSE: RECURSO ORDINÁRIO

ÓRGÃO JULGADOR: 1ª TURMA

ORIGEM: 6ª VARA DO TRABALHO DE PORTO VELHO/RO

RECORRENTE: ASSOCIAÇÃO DE GESTORES DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL DO ESTADO DE RONDÔNIA - AGECEF/RO

ADVOGADO: MÁRCIO PINTO MARTINS TUMA

RECORRENTE: CAIXA ECONÔMICA FEDERAL

ADVOGADOS: FARID BASTOS SALMAN E OUTROS

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO

RELATORA: JUÍZA CONVOCADA CHRISTIANA D'ARC DAMASCENO OLIVEIRA ANDRADE SANDIM

Ementa: DIREITO DO TRABALHO, PROCESSUAL DO TRABALHO E DIREITOS HUMANOS. AÇÃO CIVIL COLETIVA. RECURSO ORDINÁRIO. PRELIMINARES REJEITADAS. CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - EMPRESA PÚBLICA FEDERAL. EMPREGADO PÚBLICO CELETISTA. FILHO OU DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA (INCLUSIVE TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA - TEA). REDUÇÃO DE JORNADA DE ATÉ 50%. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CLÁUSULA LIMITATIVA. TETO DE 25%. AFASTAMENTO POR CONTROLE DIFUSO DE CONVENCIONALIDADE E CONSTITUCIONALIDADE. BLOCO DE CONSTITUCIONALIDADE. CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (CDPD, RATIFICADA PELO BRASIL EM 01.08.2008 E PROMULGADA POR MEIO DO Decreto Legislativo nº 186, DE 09.07.2008) - HIERARQUIA DE EMENDA CONSTITUCIONAL. ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL. DISCRIMINAÇÃO INDIRETA POR DEFICIÊNCIA. CAPACITISMO. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS HUMANOS. RESPONSABILIDADES FAMILIARES. PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO INTEGRAL E DA PRIORIDADE ABSOLUTA. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. DIREITO ABSOLUTAMENTE INDISPONÍVEL. CONVENÇÃO Nº 111 DA OIT, SOBRE DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E OCUPAÇÃO (RATIFICADA PELO BRASIL EM 26.11.1965 E PROMULGADA POR MEIO DO DECRETO N.º 62.150, DE 19.01.1968). CONVENÇÃO Nº 156 DA OIT E RECOMENDAÇÃO Nº 165 DA OIT COMO VETORES HERMENÊUTICOS. ESTUDO



GERAL COMISSÃO DE PERITOS SOBRE A APLICAÇÃO DE CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES (CEACR) DA OIT, 2023. TEMA 1046/STF. TEMA IRR 138/TST. ART. 98, §§ 2º E 3º, DA LEI Nº 8.112/1990. APLICAÇÃO ANALÓGICA. MANUTENÇÃO DA REMUNERAÇÃO. INDEPENDÊNCIA DE COMPENSAÇÃO. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO.

I. CASO EM EXAME

1. Ação civil coletiva ajuizada pela AGECEF/RO contra a Caixa Econômica Federal visando à condenação da empregadora a garantir a redução de até 50% da jornada de trabalho, sem redução salarial e sem necessidade de compensação de horas, aos associados que comprovem ter filho ou dependente com deficiência (inclusive Transtorno do Espectro Autista - TEA), com facultatividade de adesão e sem que a adesão implique renúncia ao título. A sentença de primeiro grau julgou os pedidos improcedentes, ao fundamento de que as Cláusulas 62 e 65 dos ACTs CONTRAF e CONTEC 2024/2026, que fixam redução de até 25%, são válidas nos termos do Tema 1046/STF, que a Lei nº 14.457/2022 supriu a proteção normativa necessária e que a existência de regulamentação coletiva afasta a lacuna que justificaria a analogia com o art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112/1990. A Associação autora recorre. A CEF interpõe recurso adesivo arguindo inadequação da via eleita, ilegitimidade ativa, ausência de autorização assemblear e prescrição. O MPT opina pelo provimento do recurso da Associação.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. Há quatro questões em discussão consistentes em verificar: (i) se as preliminares arguidas pela CEF no recurso ordinário adesivo - inadequação da via eleita, ilegitimidade ativa da AGECEF/RO, ausência de autorização assemblear e prescrição quinquenal e bienal - merecem acolhimento; (ii) se as Cláusulas 62 do ACT CONTRAF 2024/2026 e 65 do ACT CONTEC 2024/2026, que fixam em até 25% o limite de redução de jornada para empregados com filho ou dependente com deficiência (inclusive TEA), podem operar como teto absoluto; (iii) se os argumentos da CEF relativos à livre iniciativa, ao desequilíbrio concorrencial, à autonomia da negociação coletiva e à interpretação restritiva das normas internas afastam o direito à redução de até 50%; e (iv) o regime de custas aplicável e o tratamento do pedido da CEF de extensão, por isonomia, da isenção prevista no art. 18 da Lei nº 7.347/1985.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. Rejeitadas as preliminares do recurso adesivo da CEF. A ação civil coletiva é via adequada à tutela de direitos individuais homogêneos de origem comum. A AGECEF/RO detém legitimidade e autorização assemblear nos termos dos Temas 82 e 499/STF. A prescrição não alcança o fundo de direito na presente ação de natureza declaratória e condenatória em obrigação de fazer continuada.

4. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - CDPD, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 186/2008 e promulgada pelo Decreto nº 6.949/2009 com hierarquia de emenda constitucional (art. 5º, § 3º, CF/88), consiste em tratado de direitos humanos aprovado pelo rito qualificado do art. 5º, § 3º, da CF/88, equiparando-se à emenda



constitucional e integrando o bloco de constitucionalidade brasileiro. Os demais tratados aplicados neste acórdão - Convenção Americana sobre Direitos Humanos, Convenção sobre os Direitos da Criança, Convenções OIT n.ºs 111 e 156 - têm hierarquia supralegal (RE 466.343, STF, 2008), prevalecendo sobre toda a normativa infraconstitucional, inclusive sobre os acordos coletivos de trabalho. Essa hierarquia supralegal é suficiente para afastar as cláusulas convencionais limitativas que aqui se afastam incidentalmente. A CDPD, por sua vez, atua em plano ainda superior: como parâmetro de controle de constitucionalidade e convencionalidade simultaneamente. O art. 2º da CDPD define adaptação razoável como as modificações necessárias e adequadas ao caso concreto e qualifica a recusa de adaptação razoável como discriminação por deficiência. A discriminação por deficiência equivale à moderna compreensão de *capacitismo*. Uma cláusula coletiva que fixa teto absoluto de 25%, insuperável independentemente da severidade da deficiência (inclusive TEA) ou do protocolo terapêutico indicado, não constitui adaptação razoável - é padronização incompatível com a CDPD e sujeita ao controle difuso de convencionalidade e constitucionalidade por qualquer juízo nacional, *ex officio* -.

5. Os princípios constitucionais da proteção integral e da prioridade absoluta (arts. 227, CF/88; 5º e 8º, Lei nº 13.146/2015) conferem à tutela da criança com deficiência (inclusive com TEA) dimensão que transcende a relação bilateral empregado-empregador. A criança com deficiência é sujeito autônomo de direitos - reconhecido como tal pela OC-17/2002 da Corte IDH e pelo art. 7º, §§ 1º e 2º, da CDPD - e tem a primordial consideração de seu superior interesse como critério reitor para elaboração e aplicação de normas em todos os âmbitos de sua vida. O sindicato pode negociar condições de trabalho dos adultos; não pode, porém, fixar aquém do constitucionalmente exigido o patamar de proteção devido aos dependentes ou filhos com deficiência, terceiros vulneráveis não representados na negociação coletiva.

6. O argumento da CEF de que a condenação geraria desequilíbrio concorrencial (art. 173, § 1º, II, CF/88) e violaria a livre iniciativa (art. 1º, IV, CF/88) não prospera. A obrigação de adaptação razoável decorre diretamente da CDPD - norma de hierarquia constitucional - e não de liberalidade empresarial ou de norma infraconstitucional. Não há colisão entre dignidade da pessoa humana e livre iniciativa que se resolva em desfavor da primeira: a ordem econômica, nos termos do art. 170 da CF/88, é fundada na dignidade humana e tem por fim assegurar a todos existência digna. Ademais, a obrigação ora fixada não deriva de norma interna unilateral da CEF, sujeita à interpretação restritiva (CC, art. 114), mas de norma constitucional de eficácia imediata, que vincula a CEF como integrante da Administração Pública indireta e independe de previsão em ACT. Eficácia horizontal dos direitos humanos. O art. 7º, XXVI, da CF/88 e o art. 611-A da CLT preservam a autonomia coletiva dentro dos limites constitucionais - a CDPD, como emenda constitucional, é precisamente um desses limites -.

7. O Tema 1046/STF consagra a prevalência do negociado sobre o legislado, ressalvados os direitos absolutamente indisponíveis. A obrigação de adaptação razoável individualizada, fundada em norma de hierarquia constitucional, integra esse núcleo intangível por dois caminhos: (a) hierarquia normativa - a CDPD, como emenda constitucional, prevalece sobre qualquer norma infraconstitucional,



inclusive a negocial; (b) titularidade - o Tema 1046 regula conflitos entre norma coletiva e direitos dos trabalhadores enquanto partes do contrato; o direito ao cuidado adequado pertence primariamente à criança ou ao dependente com deficiência (inclusive com TEA), terceira pessoa vulnerável alheia à negociação. O TST, ao rejeitar embargos da própria CEF no IRR 138, reconheceu que a questão do ACT deve ser resolvida em caso concreto específico - o que se faz neste processo -.

8. A Convenção nº 111 da OIT (Dec. nº 62.150/1968) veda a discriminação indireta: a cláusula de 25%, formalmente neutra, impõe na prática a escolha entre emprego em tempo integral e cuidado adequado do dependente ou filho com deficiência (inclusive com TEA) - capacitismo ou discriminação estrutural vedada pelo sistema normativo internacional. A Comissão de Peritos da OIT (CEACR), no Resumo Executivo do Estudo Geral de 2023 (*Achieving gender equality at work*, ILC111/III(B), §§ 7, 17 e 26, confirma que responsabilidades familiares abrangem o cuidado de dependentes com deficiência e que a negociação coletiva constitui meio de aplicação da política nacional de igualdade, operando necessariamente dentro do marco de não discriminação estabelecido pela Convenção nº 111. A Convenção nº 156 da OIT e a Recomendação nº 165, por sua vez, reforçam, como vetores hermenêuticos, a obrigação de adoção de medidas efetivas de conciliação trabalho-família que reduzam progressivamente o conflito entre essas esferas na máxima extensão possível - obrigação de progressividade que não admite regressividade nem estagnação normativa -.

9. O percentual de até 50% reflete a realidade clínica dos protocolos de tratamento de deficiência (inclusive TEA): a intervenção precoce intensiva demanda entre 20 e 40 horas semanais de atendimento em horário comercial. A redução de 25% libera 2 horas diárias - insuficiente - . A redução de até 50% libera 4 horas diárias, compatível com o patamar mínimo clinicamente indicado. Exemplificativamente, o TEA tem janela de neuroplasticidade biologicamente determinada: a privação do acompanhamento adequado nos primeiros anos não é compensável futuramente, configurando dano permanente ao projeto de vida da criança (Corte IDH, *Caso Furlan e Familiares vs. Argentina*, Série C, nº 246 (31/08/2012); *Caso Loayza Tamayo vs. Peru*, Série C, nº 42 (27/11/1998).

10. Quanto ao regime de custas e à gratuidade de justiça: a sentença indeferiu a gratuidade de justiça à AGECEF/RO, requerida na inicial e reiterada no recurso, com fundamento na Súmula nº 463, II, do TST e no art. 790, § 4º, da CLT - os quais exigem, para a pessoa jurídica, prova inequívoca de insuficiência econômica, não suprida por mera alegação genérica de hipossuficiência -. O indeferimento é mantido. Gratuidade de justiça e isenção do art. 18 da Lei nº 7.347/1985 são institutos distintos: a primeira tem natureza subjetiva e econômica, pressupondo incapacidade financeira demonstrada; a segunda tem natureza objetiva e funcional, operando por força da posição processual de autora de ação civil pública, independentemente da situação econômica, sendo que exige apenas ausência de má-fé. É pela isenção objetiva do art. 18 da LACP - e não pela gratuidade - que a AGECEF/RO está dispensada de custas, emolumentos e quaisquer despesas processuais. O pedido da CEF de extensão, por isonomia, da mesma isenção é expressamente rejeitado: o art. 18 da LACP é *intuitu causae*, atribuído ao autor coletivo que litiga em defesa de interesses transindividuais; a CEF figura nos autos como ré e recorrente adesiva vencida, sem equivalência de posição processual que



autorize a equiparação. A condenação da CEF nas custas, no importe de R\$ 600,00 (seiscentos reais), recolhíveis no prazo de dez dias após o trânsito em julgado, decorre do princípio geral da sucumbência (art. 789 da CLT), que não é afastado pela isenção conferida exclusivamente à parte autora.

IV. DISPOSITIVO E TESE

11. Recurso ordinário da Associação autora parcialmente provido. Recurso ordinário adesivo da Caixa Econômica Federal não provido.

Tese de julgamento: 1 - "O empregado público celetista vinculado à Caixa Econômica Federal, na condição de empresa pública integrante da Administração Pública indireta, com filho ou dependente com deficiência (inclusive com Transtorno do Espectro Autista - TEA) tem direito à redução de jornada de até 50% (cinquenta por cento), sem redução salarial e sem necessidade de compensação de horário, por aplicação analógica do art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112/1990. Cláusula de acordo coletivo de trabalho que fixe teto percentual inferior não pode operar como parâmetro absoluto em detrimento da obrigação de adaptação razoável individualizada imposta pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - CDPD -, norma de hierarquia de emenda constitucional integrante do bloco de constitucionalidade brasileiro, cujo art. 2º define a recusa de adaptação razoável adequada ao caso concreto como discriminação em razão de deficiência (*capacitismo*, na acepção moderna). O controle difuso de convencionalidade e constitucionalidade das cláusulas coletivas limitativas é dever de todo órgão jurisdicional, exercível *ex officio*, com eficácia circunscrita aos substituídos da demanda coletiva, sem declaração de nulidade *erga omnes* das cláusulas convencionais." **2** - "A tese do IRR 138 menciona expressamente 'filho'. O art. 98, § 3º, da Lei nº 8.112/1990 - norma analogicamente aplicada - é mais amplo, alcançando 'cônjuge, filho ou dependente'. A extensão ao dependente que não seja filho biológico justifica-se pela mesma razão de ser da analogia: quem detém a responsabilidade legal pelo cuidado de dependente com deficiência enfrenta o mesmo conflito entre tempo de trabalho e tempo de cuidado que o pai ou a mãe de filho com deficiência (inclusive TEA). O superior interesse do dependente com deficiência e a obrigação de adaptação razoável imposta pela CDPD não se restringem ao vínculo biológico - alcançam qualquer relação de cuidado juridicamente reconhecida -. Aplicar a tese do IRR 138 ao dependente é, portanto, interpretação integrativa do precedente com base no art. 98, § 3º, da Lei nº 8.112/1990, e não extensão *ultra vires* da tese vinculante".

Dispositivos relevantes citados: CF/88, arts. 1º, III e IV; 3º, I e IV; 5º, XXI; 7º, XXVI; 37; 170, parágrafo único; 173, § 1º, II; 203, IV; 208, III; 227. CLT, arts. 8º; 58-A; 611-A; 769. CPC, arts. 81, III; 95; 97; 1.048, I e II. Lei nº 8.112/1990, art. 98, §§ 2º e 3º (red. dada pela Lei nº 13.370/2016). Lei nº 12.764/2012, art. 1º, § 2º; art. 3º, III, "b". Lei nº 8.069/1990 (ECA), arts. 3º e 4º. Lei nº 13.146/2015 (LBI), arts. 2º; 4º; 5º; 8º. Lei nº 13.370/2016. Lei nº 14.457/2022. Lei nº 7.347/1985, art. 18. CDC, arts. 81, III; 87; 95; 97. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - CDPD (Decreto Legislativo nº 186/2008; Decreto nº 6.949/2009), arts. 2º; 4º, "a"; 7º, §§ 1º e 2º; 27. Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Decreto nº 678/1992), arts. 17; Protocolo de San Salvador (Dec. nº 3.321/1999), arts. 6º; Convenção sobre os Direitos da Criança (Decreto nº 99.710/1990), art. 23.1. Convenção OIT nº 111 (Dec.



nº 62.150/1968), arts. 1(1)(a); 2. Convenção OIT nº 156 (*soft law*), arts. 3; 4. Recomendação OIT nº 165 (*soft law*), § 18(a). Lei nº 9.009/1995, art. 54-A. Lei nº 8.742/1993. CC/2002, arts. 114; 1.630; 1.634. Lei nº 9.795 /2007, art. 9º, VII.

Jurisprudência relevante citada: STF - Tema 1046/RG (ARE 1.121.633, Rel. Min. Gilmar Mendes, 02/06/2022); Tema 1097/RG (RE 1.237.867, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, 17/12/2022); Temas 82 e 499/RG. TST - Tema IRR 138 (RR-0000594-13.2023.5.20.0006, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, mai./2025, reafirmado 30/06/2025); AIRR-80835.2021.5.17.0013, 6ª T., DEJT 31/03/2023; AIRR-0000943-31.2023.5.09.0003, 6ª T., DEJT 09/04/2026; AIRR-1001689-87.2023.5.02.0030, 3ª T., DEJT 17/04/2026. TRT 14ª Região - Proc. 0000687-82.2025.5.14.0002, 1ª T., 11/02/2026; Proc. 0000041-77.2024.5.14.0141, 2ª T., 04/06/2025; Proc. 0000270-69.2024.5.14.0001, 1ª T., 21/08/2024. Corte Interamericana dos Direitos Humanos (Corte IDH) - Caso *Almonacid Arellano vs. Chile*, Série C, nº 154 (26/09/2006); Caso *Furlan e Familiares vs. Argentina*, Série C, nº 246 (31/08/2012); Caso *Loayza Tamayo vs. Peru*, Série C, nº 42 (27/11/1998); OC-17/2002, Série A nº 17 (28/08/2002). Organização Internacional do Trabalho (OIT) - (i) Resumo Executivo do Estudo Geral - *Achieving Gender Equality at Work* - CEACR, ILC.111/III(B), 111ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, 2023. Parágrafos aplicados: §§ 7, 8, 14, 16, 17, 24 e 26. Abrange as Convenções nºs. 111, 156 e 183 e respectivas Recomendações. (ii) Observação Geral sobre a Convenção nº 111 adotada na sessão de 2018 da CEACR (publicação 2019): discriminação por deficiência; recusa de adaptação razoável como forma de discriminação; vinculação de empregadores privados e públicos. (iii) Observação Geral sobre a Convenção nº 156 adotada na sessão de 2019 da CEACR (publicação 2020): responsabilidades familiares incluindo cuidado de dependentes com deficiência.

1 RELATÓRIO

Trata-se de Recurso Ordinário interposto pela ASSOCIAÇÃO DE GESTORES DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL DO ESTADO DE RONDÔNIA (Id c03c86b) em face da sentença prolatada pela 6ª Vara do Trabalho de Porto Velho/RO, em 08 de janeiro de 2026 (Id 3e43207), que julgou improcedentes os pedidos formulados na Ação Civil Coletiva movida em desfavor da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - CEF, com resolução do mérito, nos termos do art. 487, I, do Código de Processo Civil.

A AGECEF/RO pleiteou a condenação da CEF a garantir a redução da carga horária em até 50% (cinquenta por cento), sem prejuízo da remuneração e sem necessidade de compensação de horas, aos associados que comprovem ter filho ou dependente com



deficiência, inclusive oriunda de Transtorno do Espectro Autista - TEA -, com facultatividade de adesão pelo empregado, sem que isso implique renúncia ao título.

O juízo de origem julgou improcedente o pedido, fundamentando que: (i) a Cláusula 62 do ACT CONTRAF 2024/2026 e a Cláusula 65 do ACT CONTEC 2024/2026, que fixam a redução em até 25%, são válidas à luz do Tema 1046 de Repercussão Geral do STF; (ii) a existência de regramento coletivo específico afasta a lacuna normativa que justificaria a aplicação analógica do art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112/1990; e (iii) a Lei nº 14.457/2022 teria suprido, no âmbito celetista, a proteção até então dependente de analogia.

Em suas razões recursais (Id c03c86b), a Associação autora sustenta que: a proteção convencional de 25% é insuficiente para a efetivação dos direitos fundamentais das crianças com deficiência e dos empregados cuidadores; o percentual de redução de jornada é matéria infensa à negociação coletiva, por consubstanciar direito absolutamente indisponível; e o percentual de até 50% é exigido para o cumprimento da obrigação de adaptação razoável.

A CAIXA ECONÔMICA FEDERAL interpôs Recurso Ordinário Adesivo (Id 0d46400), arguindo: inadequação da via eleita; ausência de autorização expressa dos associados; ilegitimidade ativa da Associação; bem como prescrição quinquenal e bienal. Contrarrazões apresentadas por ambas as partes (Id 0c900a9 e Id 988b4d0).

O Ministério Público do Trabalho emitiu Parecer em 03/05/2026 (Id 749e962), pronunciando-se pelo provimento do recurso ordinário da Associação autora, com fundamento na insuficiência da norma coletiva, na eficácia horizontal dos direitos fundamentais, na adaptação razoável exigida pela CDPD e na proteção convencional da criança com deficiência.

2 FUNDAMENTOS

2.1 CONHECIMENTO

Atendidos os pressupostos de admissibilidade de ambos os recursos ordinários, deles se conhece.

Do recurso ordinário da AGECEF/RO (Id c03c86b): a sentença foi publicada em 08/01/2026. O recurso foi interposto em 06/02/2026, dentro do prazo legal de oito dias úteis (CLT, art. 895, caput). A representação processual está regular, com procuração que outorga poderes específicos para a prática dos atos do processo. A Associação, por força do art. 18 da Lei nº 7.347/1985, está dispensada do recolhimento de custas e preparo, consoante isenção objetiva decorrente de sua condição de autora de ação civil coletiva - matéria apreciada em tópico próprio. O recurso é próprio, tempestivo e regularmente subscrito. Atendidos os pressupostos extrínsecos e intrínsecos, conhece-se do recurso ordinário da Associação autora.

Do recurso ordinário adesivo da CEF (Id 0d46400): a natureza adesiva é adequada, pois a CEF emergiu como vencedora em primeiro grau e não tem interesse recursal autônomo



pela via ordinária principal - o que autoriza a interposição de recurso adesivo na forma do art. 997 do CPC, aplicável ao Processo do Trabalho por força do art. 769 da CLT. O recurso adesivo foi interposto no prazo das contrarrazões ao recurso principal (CLT, art. 895, § 1º). A representação processual da CEF está regular, com procuração e substabelecimento devidamente juntados. Os pressupostos intrínsecos estão presentes: o recurso é cabível, próprio, tempestivo, a parte é legítima e tem interesse recursal quanto às matérias objeto dos requerimentos não acolhidos pelo juízo de origem que a CEF pretende ver definitivamente assentados - preliminares de inadequação da via eleita, ilegitimidade e prescrição. Conhece-se do recurso ordinário adesivo da CEF.

As contrarrazões foram apresentadas por ambas as partes (AGECEF/RO: Id 0c900a9; CEF: Id 988b4d0), em prazo regular, sendo devidamente analisadas.

2.2 MÉRITO

2.2.1 DA RETIFICAÇÃO DO ERRO MATERIAL NA AUTUAÇÃO. DA TRAMITAÇÃO PRIORITÁRIA. DA TERMINOLOGIA "PESSOA COM DEFICIÊNCIA". DA DISCRIMINAÇÃO POR MOTIVO DE DEFICIÊNCIA: CAPACITISMO

Retifique-se o erro material constante na autuação, a fim de que conste corretamente o nome e o CNPJ da pessoa jurídica autora, ASSOCIAÇÃO DE GESTORES DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL DO ESTADO DE RONDÔNIA - AGECEF/RO, CNPJ n. 02.118.199 /0001-82 (Id bc88770), aspecto incontroverso entre as partes, conforme petição inicial, contestação, recurso ordinário e documentos a eles juntados (comprovante de inscrição e situação cadastral, estatuto, procuração, ata de eleição, ata de autorização assemblear, etc.), com as certificações necessárias.

Ratifica-se a tramitação prioritária já deferida em sentença.

A presente demanda envolve, em sua dupla dimensão, direitos de pessoas com deficiência - na condição de dependentes cujo cuidado fundamenta o pedido - e, por via reflexa, interesses de crianças e adolescentes diagnosticados com deficiência, inclusive Transtorno do Espectro Autista. Ambos os grupos são destinatários de proteção prioritária pelo ordenamento constitucional e infraconstitucional brasileiro.

O art. 1.048, I e II, do CPC confere prioridade de tramitação às causas em que figure como parte ou interessado pessoa com idade igual ou superior a 60 anos, pessoa com doença grave e, analogicamente, qualquer outro titular de direito fundamental que reclame urgência.

O art. 9º, VII, da Lei nº 13.146/2015 - Estatuto da Pessoa com Deficiência - determina que os órgãos do Poder Judiciário garantam a prioridade de tramitação dos processos e procedimentos em que seja parte ou interessada pessoa com deficiência.

Ademais, a criança com TEA, beneficiária direta dos efeitos desta decisão, é pessoa



com deficiência para todos os efeitos legais (Lei nº 12.764/2012, art. 1º, § 2º).

A tramitação prioritária é, portanto, imperativa.

Registra-se, por fim, que a terminologia "pessoa com deficiência" (PcD) - adotada neste acórdão em conformidade com a CDPD e com o art. 2º da Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão - LBI) - exprime a superação do modelo médico-assistencialista, que concebia a deficiência como incapacidade inerente ao indivíduo, em favor do modelo biopsicossocial, no qual a deficiência resulta da interação entre impedimentos de longa duração e as barreiras impostas pelo meio social.

Expressões como "portador de deficiência" ou "pessoa portadora de necessidades especiais", presentes em normas anteriores à promulgação da CDPD (Decreto nº 6.949/2009), encontram-se superadas.

A discriminação estrutural contra pessoas com deficiência - identificada na literatura sociológica e jurídica pela expressão capacitismo (do inglês *ableism*), que designa o tratamento preconceituoso, ativo ou passivo, fundado na corponormatividade - manifesta-se, no contexto trabalhista, tanto na negação de condições adequadas de trabalho quanto na recusa de adaptações razoáveis, condutas que o art. 4º, § 1º, da LBI qualifica expressamente como discriminação por motivo de deficiência. Tal perspectiva orientou toda a construção normativa deste julgado.

2.2.2 DO RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO DA CEF - PRELIMINARES E PREJUDICIAIS

A) DA ADEQUAÇÃO DA VIA ELEITA

A CEF sustenta que a presente ação coletiva seria inadequada por veicular pretensões supostamente heterogêneas, dependentes de apuração casuística.

A tese não prospera.

A ação civil coletiva tutela direitos individuais homogêneos quando estes derivam de origem comum - fática ou jurídica - e comportam cognição uniforme na fase de conhecimento, reservando a individualização para a fase de execução (CDC, art. 81, parágrafo único, III, e art. 95).

Todos os substituídos são empregados da CEF sujeitos ao mesmo regramento convencional, todos postulam o mesmo direito - redução de jornada sem ônus remuneratório para cuidado de filho ou dependente com deficiência, inclusive com TEA - e o núcleo jurídico da controvérsia é integralmente uniforme.

A eventual necessidade de aferição individual posterior - laudo diagnóstico, comprovação de necessidade de acompanhamento em horário comercial - diz respeito à fase



de individualização do título executivo e não compromete a homogeneidade da controvérsia cognitiva, que é a lógica estrutural da tutela de direitos individuais homogêneos consagrada nos arts. 95 e 97 do Código de Defesa do Consumidor.

Rejeita-se a preliminar.

B) DA LEGITIMIDADE ATIVA E DA AUTORIZAÇÃO ASSEMBLEAR

O art. 5º, XXI, da Constituição Federal e os Temas de Repercussão Geral nº 82 e 499 do STF exigem autorização expressa para que associação represente seus filiados em juízo, com identificação prévia dos substituídos na inicial. Não se exige, contudo, a coleta de procurações individuais nominadas: a deliberação assemblear específica supre validamente essa exigência constitucional.

Nos autos, a AGECEF/RO realizou Assembleia Geral Extraordinária em 13/05/2025 (Id 61595fc), aprovando à unanimidade o ajuizamento da presente ação, tendo juntado a lista de associados até a data da propositura (Id c2a3550), atendendo integralmente às exigências dos Temas 82 e 499 do STF.

Não é o caso, tampouco, de ação anulatória de norma coletiva. A Associação autora não formulou pedido de anulação de cláusula nem questionou vícios formais do processo negocial. Com efeito, deduziu pretensão condenatória e declaratória voltada a assegurar aos substituídos regime jurídico compatível com o ordenamento constitucional e convencional, por controle incidental de compatibilidade, que é da competência de qualquer órgão jurisdicional.

Rejeita-se a preliminar.

C) DAS PREJUDICIAIS DE PRESCRIÇÃO E DA IMPUGNAÇÃO À LISTA DE ASSOCIADOS

A ação tem nítido caráter declaratório e condenatório em obrigação de fazer continuada.

A prescrição do fundo de direito foi afastada pela sentença e essa parte da decisão não foi objeto de recurso pela Associação autora, transitando em julgado neste ponto.

A análise de eventuais efeitos patrimoniais individualizados reserva-se à fase de execução, sem que isso configure omissão ou julgamento condicional.

A impugnação genérica à lista de associados, desacompanhada de indicação específica de irregularidade individual, igualmente não pode ser acolhida na fase cognitiva. A delimitação concreta dos beneficiários dá-se na fase de liquidação, à vista da comprovação dos requisitos de enquadramento por cada associado.



Rejeitam-se as prejudiciais.

Nega-se provimento ao recurso ordinário adesivo da CEF.

2.2.3 DO RECURSO ORDINÁRIO DA ASSOCIAÇÃO AUTORA - MÉRITO

Discute-se se a Cláusula 62 do ACT CONTRAF 2024/2026 - que fixa em até 25% o limite de redução de jornada para empregados com filho ou dependente com deficiência, inclusive TEA - pode operar como teto absoluto, afastando a obrigação de adaptação razoável individualizada imposta pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, norma de hierarquia de emenda constitucional, e, com isso, inclusive a tese vinculante do Tema IRR 138 do Tribunal Superior do Trabalho.

A CEF é empresa pública federal, integrante da Administração Indireta, cujos empregados são regidos pela CLT.

As Cláusulas 62 e 65 dos ACTs CONTRAF e CONTEC 2024/2026 concedem mobilidade e/ou redução de jornada em até 25% das horas diárias aos empregados com filho ou dependente com deficiência, condicionada à comprovação médica ratificada pelo Médico da CEF e à avaliação por equipe multidisciplinar.

Os associados da AGECEF/RO postulam o reconhecimento de patamar superior - até 50% -, percentual que a jurisprudência do TST e desta Corte Regional tem uniformemente aplicado nos casos análogos.

Examina-se.

A) DA ARQUITETURA NORMATIVA INTERNACIONAL, DA EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS, DO BLOCO DE CONSTITUCIONALIDADE E DA POSIÇÃO DA CDPD COMO PARÂMETRO DE CONTROLE

O debate jurídico travado nestes autos não se resolve apenas no plano da legislação trabalhista interna. O panorama em análise exige a leitura integrada de sistema normativo multinível, no qual os tratados internacionais de direitos humanos incorporados ao ordenamento brasileiro funcionam como parâmetros de validade das normas infraconstitucionais - inclusive das normas negociais coletivas -, e não como meras fontes interpretativas facultativas.

O ponto de partida é a distinção entre hierarquias.

O sistema constitucional brasileiro adota, desde a Emenda Constitucional nº 45/2004 e a partir da sistematização promovida pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE 466.343 (Rel. Min. Cezar Peluso, 03/12/2008), dupla hierarquia para os tratados internacionais



de direitos humanos.

Os tratados não aprovados pelo rito qualificado do art. 5º, § 3º, da Constituição Federal situam-se no plano supralegal - acima da legislação ordinária e das normas coletivas, mas abaixo da Constituição formal -.

Os tratados aprovados pelo *quórum* de três quintos de cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, incorporam-se ao ordenamento com hierarquia de emenda constitucional, integrando o denominado bloco de constitucionalidade.

A noção de bloco de constitucionalidade - desenvolvida pelo direito constitucional comparado, especialmente pela tradição francesa do *bloc de constitutionnalité* e recepcionada pela doutrina brasileira a partir de Canotilho - designa o conjunto de normas que, independentemente de integrarem o texto formal da Constituição, funcionam como parâmetro de validade das demais normas do ordenamento.

No Brasil, prevalece a perspectiva mais restritiva de que o bloco de constitucionalidade é composto pela Constituição Federal de 1988, incluindo seus princípios implícitos, e pelos tratados de direitos humanos aprovados pelo rito qualificado. A consequência prática é de extrema relevância: uma norma infraconstitucional - seja lei ordinária, decreto, regulamento ou instrumento de negociação coletiva - somente é válida se compatível não apenas com o texto constitucional formal, mas com a integralidade do bloco de constitucionalidade.

Por outro lado, acerca do conceito, perspectivas restritiva e ampliativa, estágio e alcance no ordenamento jurídico brasileiro acerca do bloco de constitucionalidade, esta Magistrada Relatora já teve a oportunidade de analisar a matéria, de modo detalhado, entre outros temas (a exemplo de controle de convencionalidade, sistemas internacionais e regionais de proteção de direitos humanos, etc.), há mais de dezesseis anos, em obra doutrinária de sua autoria publicada no Brasil sob o título **(O) Direito do Trabalho Contemporâneo: Efetividade dos Direitos Fundamentais e Dignidade da Pessoa Humana no Mundo do Trabalho**(Editor a LTr, 2010):

"(...) o **bloco de constitucionalidade** concerne aos elementos e diplomas normativos dotados de *feição constitucional* que se voltam tanto para a proteção da dignidade da pessoa humana como se constituem como parâmetro de confronto em relação ao qual se deve proceder à verificação da compatibilidade vertical das normas inferiores e dos atos judiciais e do executivo, ou seja, o conjunto ou plexo de normas que é considerado como *modelo constitucional* para tal confronto.

A figura do bloco de constitucionalidade tem destacada importância na atuação cotidiana daqueles que lidam com o Direito, sejam advogados, juízes, auditores, integrantes do Ministério Público, sindicatos, por permitir a maximização e a otimização dos parâmetros a serem utilizados notadamente na concreção dos direitos fundamentais nas relações de labor e na efetivação da dignidade da pessoa humana.

Vale dizer que a observância do bloco de constitucionalidade impõe-se logicamente também aos atores sociais, como paradigma a ser observado para fins de incidência da autonomia



privada e coletiva, em especial no âmbito das relações de trabalho, seja na formação de contratos individuais seja nas estipulações em âmbito coletivo.

(...) A respeito do alcance do bloco de constitucionalidade, há duas vertentes preponderantes no ordenamento jurídico brasileiro.

A **primeira (restritiva)** limita o alcance do paradigma constitucional somente aos princípios e normas explícita ou implicitamente albergados na Constituição, além das normas internacionais sobre direitos humanos aprovadas em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por 3/5 dos votos dos respectivos membros, equivalentes às emendas constitucionais (art. 5º, §3º, da CF). É o **bloco de constitucionalidade em sentido estrito**.

A **segunda corrente**, em perspectiva **ampliativa**, compreende no conceito de bloco de constitucionalidade, para fins de parâmetro de materialidade (612), além de tais preceitos material e formalmente constitucionais, também normas apenas materialmente fundamentais e valores suprapositivos oriundos da ordem constitucional global, sempre observada a unidade axiológica do ordenamento jurídico.

No Brasil, no que toca ao bloco de constitucionalidade, ainda figura mais pujante a vertente restritiva, embora não tenha sido ilidida a aplicabilidade da concepção ampliativa.

Tem-se, contudo, que a acepção ampliativa se afigura mais consentânea, já que o bloco de constitucionalidade, como parâmetro a ser invocado para confronto constitucional, volta-se para a maximização dos preceitos de direitos fundamentais, sendo mecanismo viável de proteção e fiscalização de tais direitos para que não tenham conotação meramente nominal, a fim de que seja potencializada sua efetividade e, na hipótese de violação, sejam eles restaurados por intermédio de tal paradigma de confronto.

Assim, almeja-se evitar que fiquem os direitos fundamentais, especialmente nas relações de trabalho, desassistidos e vulneráveis à atuação do legislador e à esfera administrativa, assim também à autonomia privada e coletiva em sentido deletério.

Como se nota, há relação do instituto com os conceitos da cláusula da vedação do retrocesso e também com a intangibilidade dos direitos fundamentais (cláusulas pétreas).

(...)

No que atine às relações de trabalho, e considerada a multiplicidade de fontes já sinalada, tem-se que o bloco de constitucionalidade, com esteio na acepção ampliativa e na cláusula de abertura dos direitos fundamentais, contempla normas e princípios que não podem ser vulnerados pela ação do legislador, nem pela esfera administrativa e pela autonomia privada e coletiva, motivo pelo qual se apresenta tal bloco como limite à flexibilização deletéria e à desregulamentação, indicando caminho para a reconstrução do Direito do Trabalho à luz dos direitos fundamentais.

(...)

Sistematizando e resumindo:

Bloco de constitucionalidade nas relações de trabalho



. direitos fundamentais trabalhistas *específicos* e direitos fundamentais trabalhistas *não específicos* inseridos no *catálogo* de direitos fundamentais - Título II da Constituição Federal (são direitos *formal e materialmente constitucionais*, bem assim *formal e materialmente fundamentais*).

. direitos fundamentais trabalhistas que, embora constem no corpo da Constituição (*material e formalmente constitucionais*), estejam dispersos no texto constitucional *fora do catálogo* dos direitos fundamentais (fora do Título da II da CF), motivo pelo qual, embora *não sejam formalmente fundamentais*, apresentam-se dotados de *fundamentalidade material*, em virtude de seu conteúdo e importância, além da correlação direta com a dignidade da pessoa humana (e. g., direito ao meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado, arts. 200, inciso VIII, e 225, *caput*, da CF).

. direitos fundamentais previstos em *convenções e tratados internacionais sobre direitos humanos ratificados* com base na *form a mais rigorosa* descrita no art. 5º, §3º, da CF, *equivalentes às emendas constitucionais*.

. direitos fundamentais que, com base em seu conteúdo, importância e correlação direta com a dignidade da pessoa humana, apresentam *fundamentalidade material*, tendo amparo em *tratados e convenções sobre direitos humanos ratificados* por meio do *procedimento menos rigoroso* dos arts. 49, inciso I, e 84, inciso VIII, da Constituição Federal, logo, observado rito *menos solene* que o previsto no art. 5º, §3º, da CF (ex., Convenção n. 155 da OIT, que trata da segurança e saúde dos trabalhadores, aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo n. 2/92, e ratificada em 18.5.1992). Relembre-se que referidas normativas internacionais apesar de não serem equivalentes a emendas constitucionais, apresentam *status de norma constitucional*, detendo preeminência na ordem jurídica interna - arts. 5º, §2º, e 7º, *caput*, parte final, da CF.

. direitos fundamentais sediados no *âmbito infraconstitucional*, cuja *fundamentalidade material* ressaí de seu conteúdo, importância e correlação direta com a dignidade da pessoa humana (a exemplo do direito à identificação profissional, e dos arts. 9º, 10, 444, 448 e 468 da CLT).

. Outrossim, embora não integrem o bloco de constitucionalidade, as normas internacionais sobre direitos humanos *não ratificadas* pelo País (em especial, convenções da OIT não ratificadas), servem como aporte na análise de *casos concretos* na hipótese de ausência de regulamentação normativa (autônoma e heterônoma), desde que preservado o interesse público e haja compatibilidade com o regime e princípios adotados pela Constituição Federal, conforme inclusive o teor do art. 8º da CLT e o item 26 da Declaração e Programa de Ação de Viena, adotada na II Conferência Mundial sobre Direitos Humanos (1993) - ex., as Convenções ns. 156 e 173 da OIT." **(OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. (O) Direito do Trabalho Contemporâneo: Efetividade dos Direitos Fundamentais e Dignidade da Pessoa Humana no Mundo do Trabalho. LTr: São Paulo, 2010).**

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - CDPD - consiste no único tratado de direitos humanos que, até a presente data, foi aprovado no Brasil com hierarquia de emenda constitucional, nos termos do art. 5º, § 3º, da CF/88, mediante o Decreto



Legislativo nº 186/2008 e promulgada pelo Decreto nº 6.949/2009.

A CDPD integra, portanto, o bloco de constitucionalidade brasileiro com plena força normativa.

Isso significa que a validade das Cláusulas 62 do ACT CONTRAF 2024/2026 e 65 do ACT CONTEC 2024/2026 deve ser aferida não apenas à luz da CLT e do Tema 1046/STF, mas também - e prioritariamente - à luz da CDPD.

Uma norma coletiva que contrarie a CDPD é inconvenção e inconstitucional ao mesmo tempo, porque a CDPD opera no mesmo plano hierárquico das emendas constitucionais.

Os demais instrumentos internacionais aplicáveis ao caso - a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), promulgada pelo Decreto nº 678 /1992; a Convenção sobre os Direitos da Criança, promulgada pelo Decreto nº 99.710/1990; e o Protocolo Adicional à Convenção Americana em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de San Salvador), promulgado pelo Decreto nº 3.321/1999 - situam-se no plano supralegal, abaixo da Constituição Federal, embora acima da legislação ordinária e das normas coletivas, conforme consolidado pelo Supremo Tribunal Federal no RE 466.343 (Rel. Min. Cezar Peluso, 2008).

Logo, embora não integrem o bloco de constitucionalidade *em sentido estrito* (a eles estão jungidos em perspectiva macro), funcionam como parâmetro de controle de convencionalidade difuso e afastam a aplicação de normas infraconstitucionais com eles incompatíveis.

A Convenção nº 111 da OIT - sobre discriminação em matéria de emprego e profissão - , promulgada pelo Decreto nº 62.150/1968, tem igualmente hierarquia supralegal.

Esse escalonamento normativo importa diretamente para o caso: uma cláusula de acordo coletivo de trabalho somente é válida se compatível com os instrumentos supralegais e com a CDPD - que ocupa, nessa cadeia, posição de emenda constitucional - .

Por conseguinte, a validade do negociado coletivo não é aferida apenas pela conformidade com a legislação ordinária, mas pelo respeito à integralidade do bloco de constitucionalidade e de supralegalidade que rege a matéria.

O poder normativo da autonomia coletiva, embora constitucionalmente assegurado, é inerentemente delimitado: ele atua dentro de um espaço normativo que lhe é anterior e superior, e não pode, portanto, transgredir os limites impostos por normas de hierarquia mais elevada sem incorrer em invalidade. Onde começa o campo normativo supralegal - e, com maior razão, o constitucional -, encerra-se a liberdade configurativa das partes coletivas.



B) DO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE: DEVER, MODALIDADES E APLICAÇÃO AO CASO CONCRETO

O controle de convencionalidade é o mecanismo pelo qual os órgãos jurisdicionais nacionais verificam a compatibilidade das normas internas - legislativas, regulamentares ou negociais - com os tratados internacionais de direitos humanos que vinculam o Estado.

Trata-se de dever jurídico - não de faculdade - imposto pela própria lógica do sistema interamericano de proteção dos direitos humanos.

A Corte Interamericana de Direitos Humanos consolidou esse dever no Caso *Almonaci d Arellano vs. Chile* (Série C, nº 154, 26/09/2006, § 124), estabelecendo que o Poder Judiciário de cada Estado-Parte deve exercer o controle de convencionalidade entre as normas de direito interno e a Convenção Americana, devendo levar em conta não apenas o texto convencional, mas também a interpretação que dele faz a Corte IDH, intérprete última da Convenção Americana.

O precedente foi depois aprofundado no Caso *Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) vs. Peru* (Série C, nº 158, 24/11/2006, § 128), que explicitou que o aludido controle deve ser exercido *ex officio*, independentemente de requerimento das partes, no marco de suas respectivas competências e das regulações processuais pertinentes:

"En otras palabras, los órganos del Poder Judicial deben ejercer no sólo un control de constitucionalidad, sino también "de convencionalidad" ex officio entre las normas internas y la Convención Americana, evidentemente en el marco de sus respectivas competencias y de las regulaciones procesales correspondientes." (Corte IDH. Caso Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) vs. Peru (Série C, nº 158, 24/11/2006, § 128. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_158_esp.pdf)

A extensão explícita e irrestrita a "*todos os órgãos jurisdiccionales en todos los niveles - del juzgado de primera instancia a las cortes superiores*" foi aprofundada de forma mais enfática pela Corte Interamericana em decisões posteriores, especialmente no Caso *Cabrera García y Montiel Flores vs. México* (2010) e no Caso *Gelman vs. Uruguay* (2011).

No Brasil, o controle de convencionalidade desdobra-se em duas modalidades, conforme a hierarquia do tratado examinado.

Para os tratados supralegais - como a Convenção Americana e a Convenção nº 111 da OIT -, o controle é necessariamente difuso: qualquer juiz ou tribunal pode, no caso concreto, afastar a aplicação de norma interna incompatível, sem necessidade de declaração de inconstitucionalidade em controle concentrado.

Para a CDPD - incorporada ao ordenamento brasileiro com hierarquia de emenda constitucional, nos termos do art. 5º, § 3º, da Constituição Federal -, o controle de convencionalidade coincide, em extensão e efeitos, com o controle de constitucionalidade.



O afastamento de norma incompatível com a CDPD é, juridicamente, afastamento de norma inconstitucional, podendo operar tanto pela via difusa - exercida por qualquer juízo ou tribunal no caso concreto - quanto pela via concentrada, perante o Supremo Tribunal Federal, mediante os instrumentos do controle abstrato de constitucionalidade.

Essa qualificação tem consequências diretas para a espécie.

O afastamento das Cláusulas 62 e 65 dos Acordos Coletivos de Trabalho, operado por este acórdão, assenta-se precisamente nessa dupla natureza normativa da CDPD: cuida-se de controle difuso exercido com fundamento em norma de hierarquia constitucional, o que implica que este Colegiado pratica, simultaneamente, controle de convencionalidade e controle difuso de constitucionalidade.

A cláusula coletiva que contraria a CDPD não padece de mera inconveniência - padece de inconstitucionalidade -. A identidade de consequências não é acidental: decorre da identidade de hierarquia.

No ordenamento brasileiro, a CDPD é direito constitucional.

C) DA OPERAÇÃO CONCRETA DO CONTROLE E DO MECANISMO DE AFASTAMENTO INCIDENTAL - ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL COMO CATEGORIA CONSTITUCIONAL

O art. 2º da CDPD define adaptação razoável como as *"modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais"*.

O mesmo dispositivo é categórico ao definir "discriminação por motivo de deficiência": ela abrange todas as formas de diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência *inclusive a recusa de adaptação razoável*.

A recusa de adaptação razoável é, portanto, por expressa disposição convencional, discriminação em razão de deficiência.

O art. 4º, "a", da CDPD impõe aos Estados-Parte a obrigação de *"adotar todas as medidas legislativas, administrativas e de qualquer outra natureza necessárias para a realização dos direitos reconhecidos na presente Convenção"*. Essa obrigação não se esgota na atuação do Estado como ente público - ela irradia para toda a ordem jurídica, vinculando inclusive as relações privadas e as negociações coletivas entre empregadores e trabalhadores (eficácia horizontal dos direitos fundamentais) -.

O art. 27 da CDPD, por sua vez, assegura o direito ao trabalho em igualdade de



condições, determinando que os Estados *"salvaguardem e promovam o exercício do direito ao trabalho, inclusive para as pessoas que tiverem adquirido deficiência durante o emprego, mediante a adoção de medidas apropriadas, inclusive legislação"*.

O art. 7º, §§ 1º e 2º, da CDPD estabelece que os Estados-Parte tomarão *"todas as medidas necessárias para assegurar às crianças com deficiência o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de oportunidades com as outras crianças"* e que, **em todas as ações relativas às crianças com deficiência, "o superior interesse da criança receberá consideração primordial"**.

Esse último dispositivo tem alcance transformador no caso concreto.

O direito à adaptação razoável não se afigura apenas como um direito do empregado que cuida - é, antes e primariamente, um direito da criança com deficiência (inclusive aquela com Transtorno do Espectro Autista) a receber o cuidado de que necessita, cuidado esse que somente pode ser prestado se o trabalhador-cuidador dispuser das condições que a adaptação razoável visa assegurar. A criança com deficiência - inclusive aquela com TEA - é, nessa relação, titular autônoma de direitos fundamentais, e não mero elemento de contexto da relação de emprego do genitor ou responsável.

Daí decorre uma consequência que este Colegiado não pode ignorar: os titulares desses direitos - as crianças e dependentes - não participaram da negociação coletiva, não integram a categoria profissional e não foram representados pelos sindicatos signatários do Acordo Coletivo de Trabalho. Uma cláusula coletiva que restringe a adaptação razoável do trabalhador-cuidador atinge, por via oblíqua mas direta em seus efeitos, direitos de quem jamais teve voz naquela negociação.

A autonomia coletiva não pode ser invocada para suprimir, ainda que indiretamente, direitos fundamentais de sujeitos que lhe são completamente alheios - e cuja proteção, nos termos do art. 7º, § 2º, da CDPD, exige que o superior interesse da criança receba consideração primordial em todas as ações que lhe digam respeito -.

Por sua vez, a Convenção sobre os Direitos da Criança, em seu art. 23.1 (Decreto nº 99.710/1990), reconhece que *"a criança portadora de deficiência mental ou física deverá desfrutar de uma vida plena e decente, em condições que garantam sua dignidade, favoreçam sua autonomia e facilitem sua participação ativa na comunidade"*. Esse imperativo normativo - de hierarquia supralegal - não pode ser esvaziado por instrumento negocial de hierarquia infraconstitucional.

A Observação Geral nº 6 do Comitê sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CRPD/C/GC/6, 2018) - documento interpretativo autorizado da própria Convenção, de elevado valor hermenêutico para a integração do ordenamento interno - densifica o conteúdo normativo do art. 2º da CDPD em dimensão decisiva para o caso.

O Comitê esclarece que a negação de adaptação razoável constitui discriminação



baseada em deficiência e que a obrigação de proibi-la, prevista no art. 5(2) da CDPD, se estende ao setor privado, por força de sua leitura conjugada com o art. 4(1)(e) da Convenção.

Ademais, a Observação Geral nº 8 (CRPD/C/GC/8, 2022), sobre o direito ao trabalho e ao emprego, complementa esse marco ao precisar que os Estados-Parte devem assegurar que a adaptação razoável seja provida tanto por empregadores públicos quanto privados.

Embora observações gerais de comitês convencionais sejam instrumentos de *soft law* interpretativa - sem força vinculante direta equiparável à da própria Convenção -, constituem a interpretação autorizada dos órgãos de monitoramento criados pelos próprios tratados, e como tal integram o bloco hermenêutico que o intérprete nacional deve considerar ao aplicar a CDPD.

O compromisso constitucional com a pessoa com deficiência não é declaração programática: é mandamento operativo de eficácia imediata que atravessa a totalidade do ordenamento, vinculando legislador, administrador e juiz.

A Constituição dedica a esse grupo articulado conjunto de dispositivos - arts. 7º, XXXI; 23, II; 24, XIV; 37, VIII; 203, IV; e 208, III - que, lidos em conjunto, evidenciam que o cuidado integral da pessoa com deficiência é compromisso institucional do Estado brasileiro, não faculdade patronal disponível à negociação coletiva.

A Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) densifica esse compromisso ao dispor, em seu art. 8º, que é dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos relativos à saúde, à habilitação e à reabilitação, ao trabalho e à convivência familiar e comunitária.

O pai ou a mãe empregado que conduz o filho com deficiência (inclusive TEA) às terapias é, ao mesmo tempo, tanto trabalhador amparado pela CLT como vetor insubstituível da política pública de habilitação e reabilitação que o Estado tem dever constitucional de assegurar.

Quando a condição de trabalho impede o exercício desse papel - porque a redução de jornada disponível é insuficiente para cobrir o protocolo terapêutico indicado -, não se trata de mero conflito entre o empregado e o empregador: trata-se de obstáculo concreto à concretização de um direito fundamental da criança ou do dependente, que o ordenamento constitucional e convencional exige seja removido.

Exemplificativamente, a realidade clínica do TEA torna essa exigência ainda mais premente.

As sessões de intervenção terapêutica - análise do comportamento aplicada (ABA), fonoaudiologia, terapia ocupacional, neuropediatria - ocorrem predominantemente em horário comercial, em conflito direto com o horário de trabalho.

A gravidade do TEA não é estática: na ausência de protocolo terapêutico adequado e contínuo, uma criança com TEA leve pode progredir para grau moderado ou severo em



semanas, perdendo janelas de desenvolvimento que a neuroplasticidade infantil não permite recuperar.

O pai ou a mãe, como titulares do poder familiar (CC/2002, arts. 1.630 e 1.634), têm o dever jurídico de zelar pela saúde da criança e do adolescente, conduzindo-o às terapias e orientando sua rotina diária. Essa presença não é substituível por trabalho remoto - que mantém o empregado ocupado no horário de expediente, independentemente do local -, nem por ausências pontuais de 12 ou 16 horas anuais previstas no ACT, que equivalem a menos de duas horas por mês e são manifestamente insuficientes para a regularidade das sessões semanais exigidas pelos protocolos de intervenção precoce.

A redução de jornada de até 50% é o único arranjo que libera tempo suficiente - entre 20 e 40 horas semanais - para o acompanhamento terapêutico intensivo que o estágio de desenvolvimento da criança ou filho com deficiência requer.

Identificado o parâmetro de controle - a CDPD integrada ao bloco de constitucionalidade -, a operação concreta do controle de convencionalidade neste caso exige duas verificações sucessivas.

A primeira é a verificação de incompatibilidade material.

O art. 2º da CDPD define adaptação razoável como as modificações e ajustes necessários e adequados *ao caso concreto*, expressamente qualificando a recusa dessa adaptação como discriminação por deficiência (na linguagem moderna, compreendida como *capacitismo*).

Uma cláusula coletiva que fixa em 25% um teto absoluto de redução de jornada - insuperável qualquer que seja a gravidade da deficiência ou do TEA do filho ou dependente, qualquer que seja o protocolo terapêutico indicado, qualquer que seja a necessidade concreta de presença parental - não realiza adaptação razoável: institui uma padronização que trata de forma idêntica situações substancialmente distintas. Ela é, portanto, incompatível com o art. 2º da CDPD, que é norma de hierarquia constitucional.

A segunda é a definição do mecanismo adequado de reação.

O controle de convencionalidade difuso, assim como o controle difuso de constitucionalidade, não importa declaração de nulidade *erga omnes* da norma (esse efeito pertence ao controle concentrado).

No controle de convencionalidade difuso, opera-se o afastamento incidental da norma incompatível para o caso concreto, preservando a vigência da norma para as situações que não são objeto do processo. Trata-se de mecanismo consagrado desde as origens do controle difuso de constitucionalidade no sistema americano e perfeitamente compatível com a sistemática processual brasileira.

No plano prático deste acórdão, o mecanismo opera da seguinte forma: as Cláusulas



62 e 65 dos ACTs permanecem vigentes, válidas e eficazes para todos os empregados da categoria que não integram o polo ativo desta demanda - a norma coletiva continua a produzir efeitos como patamar mínimo garantido pela negociação coletiva -.

Entretanto, para os associados da AGECEF/RO substituídos nestes autos, a cláusula não pode ser invocada pela empregadora como teto, porquanto a correspondente aplicação como teto absoluto - na situação específica de filho ou dependente com deficiência (inclusive TEA) e necessidade de acompanhamento comprovada em horário comercial - é incompatível com o art. 2º da CDPD, norma de hierarquia constitucional que integra o bloco de constitucionalidade brasileiro.

O afastamento opera exclusivamente no plano subjetivo desta demanda coletiva, com eficácia delimitada pelos arts. 95 e 97 do CDC e pelo Tema 499 de Repercussão Geral do STF:

"Tema 499 de Repercussão Geral do STF

A eficácia subjetiva da coisa julgada formada a partir de ação coletiva, de rito ordinário, ajuizada por associação civil na defesa de interesses dos associados, somente alcança os filiados, residentes no âmbito da jurisdição do órgão julgador, que o fossem em momento anterior ou até a data da propositura da demanda, constantes da relação jurídica juntada à inicial do processo de conhecimento."

Esse mecanismo é da competência plena de qualquer órgão do Poder Judiciário no exercício do controle difuso de convencionalidade - dever que, como estabelecido pela Corte Interamericana dos Direitos Humanos no *Caso Almonacid Arellano vs. Chile* (2006), assim como no *Caso Cabrera García y Montiel Flores vs. México* (2010) e no *Caso Gelman vs. Uruguay* (2011), será exercido *ex officio* por todo juiz nacional, em todos os níveis jurisdicionais -.

A ação anulatória perante a Justiça do Trabalho, prevista no art. 83, IV, da Lei Complementar nº 75/1993 e no art. 77, II, "b", do Regimento Interno do TST para o controle de validade de normas coletivas com efeito *erga omnes*, não consiste no instrumento adequado - nem necessário - para o resultado que este acórdão produz.

O afastamento incidental por incompatibilidade com a CDPD é, ele mesmo, a resposta jurisdicional correta, proporcional e suficiente para a tutela dos direitos dos substituídos.

D) DA EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

A vinculação da Caixa Econômica Federal às obrigações da CDPD decorre de dois caminhos que se superpõem.

O primeiro, de natureza estrutural, é o fato de que a CEF é empresa pública federal - integrante da Administração Pública indireta, submetida ao regime constitucional das



empresas estatais (arts. 37 e 173 da CF/88) -, o que a vincula diretamente aos tratados internacionais de direitos humanos como parte integrante do aparato do Estado brasileiro.

O segundo, de natureza principiológica, é a eficácia horizontal dos direitos fundamentais: mesmo que se tratasse de empregador privado, os direitos fundamentais irradiam para as relações privadas e impõem obrigações aos particulares.

A doutrina constitucional consolidada - inclusive com respaldo na jurisprudência do STF - reconhece que os direitos fundamentais não operam apenas como limites ao poder público, mas como parâmetros de validade de toda a ordem jurídica, incluindo os contratos e as convenções coletivas -.

Outrossim, conforme antes frisado, a Observação Geral nº 6 do Comitê sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CRPD/C/GC/6, 2018) - documento interpretativo autorizado da própria CPDP, de elevado valor hermenêutico para a integração do ordenamento interno - densifica o conteúdo normativo do art. 2º da CDPD em dimensão decisiva para o caso.

O Comitê esclarece que a negação de adaptação razoável constitui discriminação baseada em deficiência e que a obrigação de proibi-la, prevista no art. 5(2) da CDPD, se estende ao setor privado, por força de sua leitura conjugada com o art. 4(1)(e) da Convenção.

Ademais, a Observação Geral nº 8 (CRPD/C/GC/8, 2022), sobre o direito ao trabalho e ao emprego, complementa esse marco ao precisar que os Estados-Parte devem assegurar que a adaptação razoável seja provida tanto por empregadores públicos quanto privados.

Embora observações gerais de comitês convencionais sejam instrumentos de *soft law* interpretativa - sem força vinculante direta equiparável à da própria Convenção -, constituem a interpretação autorizada dos órgãos de monitoramento criados pelos próprios tratados, e como tal integram o bloco hermenêutico que o intérprete nacional deve considerar ao aplicar a CDPD.

E) DA CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS E DO PROTOCOLO DE SAN SALVADOR

A Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Decreto nº 678/1992) é relevante ao caso em dois dispositivos de aplicação direta.

O art. 17 consagra a proteção da família como "*elemento natural e fundamental da sociedade*" - o que abrange, necessariamente, a garantia de condições que permitam ao trabalhador cuidador exercer sua função parental sem ser compelido a escolher entre o emprego e o cuidado do filho com deficiência.

O art. 19 estabelece que "*toda criança tem direito às medidas de proteção que a sua condição de menor requer por parte da sua família, da sociedade e do Estado*".



O Protocolo de *San Salvador* (Decreto nº 3.321/1999), Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, em seu art. 6º, reconhece o direito ao trabalho como direito de toda pessoa a ter a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa por meio do desempenho de uma atividade lícita, livremente escolhida ou aceita, devendo os Estados-Parte adotarem medidas para tornar esse direito plenamente efetivo.

Por sua vez, o art. 18 do Protocolo, específico sobre proteção de pessoas com deficiência, determina que os Estados se comprometem a adotar medidas para proporcionar às pessoas com deficiência "*os recursos e o ambiente necessário para que alcancem o máximo desenvolvimento de sua personalidade*". Lido em conjunto com a CDPD, esse dispositivo sustenta a obrigação de que as condições de trabalho do cuidador sejam adequadas às necessidades concretas do filho ou dependente com deficiência.

F) DA CONVENÇÃO Nº 111 DA OIT E DA DISCRIMINAÇÃO INDIRETA - POSIÇÃO DA CEACR

A Convenção nº 111 da OIT - sobre discriminação em matéria de emprego e profissão, promulgada originariamente pelo Decreto nº 62.150/1968 e atualmente consolidada pelo Decreto nº 10.088/2019 - veda a discriminação baseada em motivos que produzam a destruição ou a alteração da igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

O texto convencional não menciona expressamente a deficiência - limite histórico atrelado a um instrumento adotado em 1958 -, mas esse silêncio não é impeditivo: a leitura sistemática com a CDPD, que ocupa posição de emenda constitucional na hierarquia normativa brasileira, expande o conceito de discriminação proibida para alcançar a discriminação indireta por razão de deficiência.

É exatamente essa a figura presente no caso concreto.

A negativa de adaptação razoável ao trabalhador que cuida de filho ou dependente com deficiência - inclusive com Transtorno do Espectro Autista - não discrimina abertamente: a cláusula coletiva impugnada é, em sua literalidade, formalmente neutra. Mas os correspondentes efeitos não o são. Ao condicionar a permanência plena no emprego à renúncia ao cuidado do filho ou dependente, a norma impõe ônus desproporcional sobre grupo vulnerável perfeitamente identificável - os trabalhadores-cuidadores de pessoas com deficiência -, produzindo, na prática, o efeito que o art. 1º da Convenção nº 111 e o art. 2º da CDPD vedam conjuntamente: a alteração das condições de igualdade de oportunidades e de tratamento por motivo que se radica, em última análise, na deficiência do dependente.

Vale registrar que o Tribunal Superior do Trabalho e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, por meio da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do



Trabalho (ENAMAT), publicaram, em agosto de 2024, os "Protocolos para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho" (ISBN 978-65-996203-4-8), que incluem, entre outros, o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva, com capítulo específico sobre pessoa com deficiência. Referido instrumento, elaborado no âmbito institucional da própria Justiça do Trabalho, orienta a utilização precisa dos conceitos de capacitismo e corponormatividade no exame de casos envolvendo pessoas com deficiência, a aplicação integrada da CDPD e da LBI, e a identificação de formas ativas e passivas de discriminação - incluindo a recusa de adaptação razoável - como manifestações do fenômeno capacitista. A perspectiva metodológica ali consolidada converge com e reforça o arcabouço normativo aplicado neste julgamento.

A Comissão de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações (CEACR) da Organização Internacional do Trabalho - órgão independente de controle da aplicação das normas internacionais do trabalho - aprofundou, no Resumo Executivo do Estudo Geral de 2023 intitulado *Achieving Gender Equality at Work* (ILC.111/III(B), 111ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, 2023), a dimensão da discriminação indireta no âmbito da Convenção nº 111.

No § 7º do Resumo Executivo do Estudo Geral, a CEACR esclarece que a definição de discriminação inscrita na Convenção nº 111 abrange todas as formas de discriminação em todos os aspectos do emprego e da profissão, incluindo a discriminação direta e indireta, múltipla e interseccional.

A discriminação indireta - que ocorre quando situações, regulamentações ou práticas aparentemente neutras resultam em tratamento desigual de pessoas com determinadas características - é, segundo a Comissão de Peritos, especialmente difícil de identificar e tende a estar enraizada em desigualdades estruturais.

Essa lição aplica-se com exatidão ao caso concreto: a cláusula coletiva que fixa o teto uniforme de 25% é formalmente neutra - aplica-se a todos os empregados com dependente com deficiência -, mas produz tratamento desigual em relação a quem tem filho ou dependente com deficiência (inclusive com TEA), impondo-lhe, na prática, a escolha entre o emprego em tempo integral e o cumprimento do protocolo terapêutico intensivo.

Essa é, precisamente, a discriminação indireta por deficiência vedada pela leitura sistemática da Convenção nº 111 com a CDPD.

Ainda no § 8º do Resumo Executivo do Estudo Geral de 2023, a CEACR destaca que a proibição de discriminação baseada em responsabilidades familiares vem adquirindo, em vários ordenamentos nacionais, legitimidade autônoma como fundamento independente de proteção - desvinculando-se progressivamente de sua origem como espécie do gênero discriminação por sexo -.

Esse movimento do Direito Comparado, documentado pela Comissão de Peritos, é expressivo da tendência global de reconhecer que o cuidado de dependente com deficiência



integra a identidade trabalhista de forma que não pode ser penalizada.

A negativa de adaptação razoável ao trabalhador cuidador não é fato neutro: é ato discriminatório com efeitos concretos sobre a permanência no emprego, o desempenho funcional e o projeto de vida da família.

A Comissão de Peritos, no § 14 do mesmo Resumo Executivo, ressalta que empregadores e organizações de trabalhadores têm papel essencial na elaboração e operacionalização da política nacional de igualdade - inclusive por meio da negociação coletiva.

Esse reconhecimento, porém, é funcional: a negociação coletiva é meio de *aplicação* da política de igualdade, não instrumento de sua derrogação.

Decorre daí, por imperativo lógico da própria estrutura normativa do Estudo Geral, que acordos coletivos cujos efeitos práticos equivalham a uma recusa de adaptação razoável contradizem o marco de não discriminação que a Convenção nº 111 impõe e dentro do qual toda negociação coletiva deve operar.

G) DA OPINIÃO CONSULTIVA OC-17/2002 E DO SISTEMA INTERAMERICANO

A Corte Interamericana de Direitos Humanos, em sua Opinião Consultiva OC-17/02 - *Condição Jurídica e Direitos Humanos da Criança* (28/08/2002, Série A, nº 17) -, consolidou, no plano do sistema interamericano, o estatuto da criança como sujeito pleno de direitos, conferindo fundamento convencional à superação da doutrina da situação irregular - paradigma que tratava a criança como objeto de proteção estatal, e não como titular autônoma de direitos -.

Embora a ruptura com esse paradigma já se delineasse, nos ordenamentos nacionais, a partir da Convenção sobre os Direitos da Criança de 1989 e, no Brasil, com o art. 227 da Constituição Federal de 1988 e o Estatuto da Criança e do Adolescente de 1990, coube à OC-17/02 universalizar essa virada hermenêutica no âmbito do sistema interamericano e habilitá-la como parâmetro de controle de convencionalidade.

A OC-17 firmou, em seus parágrafos centrais e suas conclusões, que o princípio do superior interesse da criança - fundado na dignidade humana, nas características próprias da infância e na necessidade de propiciar o pleno desenvolvimento de suas potencialidades - representa o princípio regulador de todo o sistema normativo de direitos da criança.

Em seu § 59, a Corte estabeleceu que as ações do Estado e da sociedade relativas à proteção das crianças devem aderir a esse princípio. No § 60, vinculou-o ao art. 19 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, que impõe à família, à sociedade e ao Estado a adoção de medidas especiais de proteção correspondentes à condição peculiar de vulnerabilidade da criança.



Nas conclusões da Opinião (§ 137, ponto 2), a Corte reafirmou, em termos que o próprio texto denomina "*criterios rectores*" - traduzíveis como critérios reitores ou norteadores -, que o desenvolvimento da criança e o exercício pleno de seus direitos devem ser considerados como tais para a elaboração de normas e para a sua aplicação em todas as ordens relativas à vida da criança.

O § 137 da OC-17/02 corresponde ao parágrafo de Opinião - isto é, às conclusões formais da Corte -, estruturado em treze pontos. A citação aqui referida corresponde ao ponto 2 desse parágrafo. O original em espanhol emprega a expressão "*criterios rectores*"; a versão em português produzida pela própria Corte registra "*crítérios reitores*". Recomenda-se o cotejo com o texto oficial disponível em: CORTE IDH. Condición Jurídica y Derechos Humanos del Niño. Opinión Consultiva OC-17/02, 28 ago. 2002. Serie A, No. 17. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/opiniones_consultivas.cfm.

Embora a OC-17/02 tenha sido emitida no exercício da função consultiva - e não contenciosa - da Corte IDH, a respectiva força normativa interpretativa é amplamente reconhecida.

A própria Corte a incorporou ao *corpus juris* interamericano de proteção da criança, citando-a como parâmetro hermenêutico em pareceres consultivos subsequentes - como a OC-21/14 (*Direitos e garantias das crianças no contexto da migração*) e a OC-24/17 (*Identidade de gênero e igualdade*) -, assim como em seus julgamentos contenciosos.

No plano doméstico brasileiro, o Conselho Nacional de Justiça a invocou expressamente em atos normativos sobre proteção de crianças e adolescentes - notadamente ao fundar, no § 60 da OC-17/02, a exigência de medidas especiais prevista no art. 19 da Convenção Americana.

A literatura jurídica produzida no âmbito do Supremo Tribunal Federal igualmente a referencia como parâmetro de interpretação dos direitos da criança, inserindo-a no diálogo entre a jurisprudência constitucional brasileira e o sistema interamericano.

A partir dos fundamentos estabelecidos na OC-17/02, é possível inferir, para o caso concreto, que a tutela da criança com deficiência - inclusive aquela diagnosticada com Transtorno do Espectro Autista - não pode ser reduzida às medidas que os adultos acordam entre si, ainda que no âmbito de uma relação de emprego.

A Corte Interamericana é expressa ao afirmar que a criança é sujeito autônomo de direitos, com personalidade jurídica própria e distinta da de seus pais ou responsáveis; sua proteção não é, portanto, disponível por ato de vontade de terceiros.

Dessa condição decorre uma pretensão jurídica própria da criança - oponível ao Estado e aos atores privados - a que sejam adotadas as medidas necessárias ao seu pleno desenvolvimento, em conformidade com as obrigações especiais impostas pelo art. 19 da Convenção Americana.



A invocação da OC-17/02 neste contexto não implica a aplicação direta de uma norma expressa sobre deficiência, mas a subsunção do caso aos princípios estruturantes que a Corte ali consolidou: o superior interesse da criança como critério reitor, a integralidade de sua proteção e a inadmissibilidade de que interesses ou acordos de adultos se sobreponham aos direitos fundamentais da criança.

H) DO CASO *FURLAN E FAMILIARES VS. ARGENTINA* E DO DANO AO PROJETO DE VIDA EM CONTEXTO DE DEFICIÊNCIA

O *Caso Furlan e Familiares vs. Argentina* (Corte IDH, Série C nº 246, 31/08/2012) constitui o primeiro precedente contencioso da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) a articular conjuntamente a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (CDPD, ONU, 2006) e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas com Deficiência (CIADDIS, OEA, 1999) para fundamentar a responsabilidade internacional de um Estado por omissão processual em detrimento de pessoa com deficiência.

Embora o *Caso Ximenes Lopes vs. Brasil* (Série C nº 149, 2006) tenha sido anterior e igualmente envolvido a responsabilidade estatal pela vulneração de direitos de pessoa com deficiência, aquele julgamento precedeu a adoção da CDPD, então inexistente, tendo versado sobre violência institucional em unidade psiquiátrica - não sobre omissão judicial prolongada como vetor de dano ao projeto de vida -.

O *Caso Furlan e Familiares vs. Argentina* (2012) inaugura, portanto, um paradigma analítico específico, ao mobilizar o modelo social da deficiência, tal como consagrado conjuntamente na CDPD e na CIADDIS, para qualificar a omissão estatal processual como discriminação de fato.

A Corte declarou, por unanimidade, a responsabilidade internacional da Argentina pela violação do direito às garantias judiciais e à proteção judicial em prazo razoável, do direito à integridade pessoal e do direito à propriedade - além do descumprimento da obrigação de garantir, sem discriminação, o acesso à justiça -, em detrimento de Sebastián Furlan e de seus familiares.

Sebastián havia sofrido, aos quatorze anos, em dezembro de 1988, grave traumatismo cranioencefálico ao ser atingido por estrutura metálica de aproximadamente 45 quilogramas em área militar abandonada e sem cercamento perimetral de responsabilidade do Exército argentino. O acidente lhe causou coma grau II-III, hematoma extradural e sequelas cognitivas e intelectuais permanentes - deficiência intelectual adquirida por lesão cerebral, registrada oficialmente como 80% de incapacidade por retardo mental moderado, e não deficiência física.

O processo civil de indenização, ajuizado em dezembro de 1990, somente foi concluído - na fase de execução e efetivo pagamento dos títulos - em março de 2003: doze



anos e três meses de tramitação para uma causa que a própria Corte reconheceu não revestir complexidade jurídica ou probatória que justificasse tal dilação.

A demora estatal, constatada por aplicação do teste de prazo razoável, foi reconhecida como causa direta da privação de tratamento médico e terapêutico ao qual a indenização se destinava - privação que a Corte identificou como irreversível em seus efeitos sobre o desenvolvimento de Sebastián e como determinante do dano ao seu projeto de vida -.

A sentença firmou que o dever do Estado em relação às pessoas com deficiência não se esgota na abstenção de atos diretamente discriminatórios: exige a adoção de medidas positivas concretas e oportunas, determinadas em função das necessidades particulares de cada sujeito, com o fim de remover as barreiras que obstaculizam a igualdade de condições, oportunidades e participação plena na sociedade.

A omissão, a demora e a inação qualificam-se, por si mesmas, como violações ao dever de proteção quando recaem sobre pessoa em situação de vulnerabilidade cuja resolução célere do processo constituía condição de acesso ao tratamento indispensável.

Essa arquitetura normativa - omissão estatal como discriminação de fato, produtora de dano autônomo ao projeto de vida - projeta-se sobre o caso concreto por via da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, com especial força quando o réu é uma empresa pública federal.

A Caixa Econômica Federal integra o aparato do Estado brasileiro e, como tal, submete-se diretamente às obrigações assumidas pelo Brasil perante a CDPD e à proibição de discriminação por motivo de deficiência consagrada no art. 4º da Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão).

Assim como a Corte IDH responsabilizou a Argentina por não adotar, em tempo razoável, as medidas necessárias à inclusão de Sebastián Furlan, não pode a Caixa Econômica Federal invocar o teto financeiro estabelecido em cláusula de convenção coletiva para se eximir da obrigação de adaptação razoável que a CDPD impõe em favor dos filhos e dependentes com deficiência (inclusive Transtorno do Espectro Autista) de seus empregados - sendo certo que a adaptação razoável, por definição normativa expressa, não está sujeita à negociação coletiva que a suprima ou a restrinja aquém do mínimo compatível com o teor da CDPD -.

Conforme já antes asseverado, a CDPD define "adaptação razoável" no art. 2º como as modificações e ajustes necessários e adequados que não imponham ônus desproporcional ou indevido - o que implica avaliação casuística da proporcionalidade, e não fixação de teto uniforme por negociação coletiva -. Nesse sentido, o art. 8º, § 1º, da Lei nº 13.146/2015 considera discriminação a recusa de adaptação razoável.

Essa discriminação corresponde, na terminologia sociológica e jurídica contemporânea, ao *capacitismo* - expressão que, reproduzindo o conceito de *ableism* do Direito Comparado, identifica com precisão a barreira atitudinal e estrutural imposta à pessoa com deficiência no



mundo do trabalho, inclusive quando revestida de neutralidade formal, como ocorre no caso das cláusulas coletivas em exame.

A sentença *Furlan* é também de particular relevância pela forma como desenvolve a categoria do dano ao projeto de vida no contexto específico da deficiência.

A Corte Interamericana, ao reconhecer a afetação irreversível produzida pela demora processual, ordenou que as reparações deveriam se orientar pelo modelo social da deficiência - sendo integrais, multidisciplinares e voltadas não apenas à reabilitação médica, mas à inclusão social, educativa, vocacional e laboral de Sebastián -.

A sentença constatou, entre os efeitos concretos da omissão estatal, que Sebastián somente concluiu os estudos secundários aos trinta anos de idade e que o acidente, potencializado pela privação de tratamento oportuno, afetou gravemente suas possibilidades de desenvolvimento educacional e de relação com seus pares - impacto que a Corte considerou determinante sobre seu projeto de vida (§ 287 da sentença) -.

Essa categoria autônoma de dano foi articulada pela Corte IDH pela primeira vez no *Caso Loayza Tamayo vs. Peru*, sentença de reparações (Série C, nº 42, 27 nov. 1998, §§ 147-148), oportunidade em que o Tribunal distinguiu o dano ao projeto de vida do dano emergente e do lucro cessante: enquanto estes se referem à afetação patrimonial imediata e à perda de ingressos futuros quantificáveis, aquele atende à realização integral da pessoa afetada, considerando sua vocação, aptidões, circunstâncias, potencialidades e aspirações, que lhe permitem fixar razoavelmente determinadas expectativas de vida - expectativas que a violação de direitos impede ou menoscaba de forma grave, irreparável ou muito dificilmente reparável (§ 148) -.

Em *Furlan*, essa categoria adquire dimensão específica e especialmente gravosa quando aplicada à criança com deficiência: cada período sem intervenção terapêutica adequada corresponde a uma janela de desenvolvimento neurológico que o passar do tempo torna progressivamente mais difícil - ou impossível - de recuperar -.

Esse é um dado científico sobre o qual o Direito não pode fechar os olhos: o TEA, por exemplo, tem janelas de efetividade terapêutica biologicamente condicionadas, reconhecidas pela literatura especializada em neuroplasticidade e em intervenção precoce. A privação do acompanhamento terapêutico e familiar adequado durante os primeiros anos de vida não configura mera desvantagem compensável em momento posterior - configura dano permanente e progressivo ao projeto de vida da criança, consumado silenciosamente a cada semana de omissão -.

A tutela jurisdicional ora postulada tem, por isso, caráter preventivo e inibitório: não aguarda a consumação irreversível do dano para intervir, mas age antes que as janelas terapêuticas se fechem - em plena consonância com a obrigação de adaptação razoável de natureza preventiva que a CDPD impõe aos Estados e aos atores privados a eles equiparados, e com o princípio do superior interesse da criança com deficiência, consagrado no art. 23.1 da



Convenção sobre os Direitos da Criança - que impõe às famílias, à sociedade e ao Estado o dever de assegurar à criança com deficiência o pleno desfrute de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais -. A tal repertório normativo, soma-se o art. 7º, § 2º, da CDPD, que expressamente prevê que o superior interesse da criança com deficiência constitui consideração primordial em todas as ações que a afetem.

I) DA CONVENÇÃO Nº 156 E DA RECOMENDAÇÃO Nº 165 DA OIT COMO VETORES HERMENÊUTICOS - RESUMO EXECUTIVO DO ESTUDO GERAL CEACR 2023: RESPONSABILIDADES FAMILIARES E ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL

A Convenção nº 156 da OIT - sobre trabalhadores com encargos de família -, embora ainda não ratificada pelo Brasil, teve seu processo de ratificação formalmente iniciado em 8 de março de 2023, ocasião em que a Presidência da República assinou e encaminhou ao Congresso Nacional as respectivas mensagens de adesão, sem que, até a presente data, tenha sido aprovado o correspondente decreto legislativo. No plano internacional, a referida Convenção conta com quarenta e sete Estados-Membros ratificantes registrados no sistema NORMLEX da OIT.

O art. 3º da Convenção nº 156 da OIT estabelece a obrigação de que a política nacional de cada Estado-Membro permita que trabalhadores com responsabilidades familiares exerçam o direito ao emprego sem ser objeto de discriminação, ao tempo em que o respectivo art. 4º determina que as necessidades desses trabalhadores sejam levadas em conta no planejamento social e trabalhista.

A ausência de ratificação formal não priva referido instrumento de relevância hermenêutica.

No sistema da OIT, as convenções não ratificadas integram o *soft law* trabalhista, funcionando como vetor interpretativo das normas internas e dos tratados vigentes, inclusive para densificar o conteúdo da obrigação de adaptação razoável da CDPD.

A Corte Interamericana de Direitos Humanos reconheceu esse valor interpretativo em precedentes como o *Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil* (Série C, nº 318, 20/10/2016), no qual instrumentos da OIT foram utilizados como parâmetros hermenêuticos complementares independentemente de ratificação formal.

A convergência entre a CDPD, a Convenção sobre os Direitos da Criança, a CADH, o Protocolo de *San Salvador* e o consenso internacional expresso na Convenção nº 156 aponta para a mesma direção: o empregador não pode impor ao trabalhador cuidador condição de trabalho que inviabilize, na prática, o exercício das responsabilidades parentais em relação ao filho ou dependente com deficiência - e esse dever não pode ser satisfeito por cláusula coletiva que uniformiza como teto absoluto uma obrigação que, por natureza, exige adequação individual -.



O presente acórdão observa essa distinção: ao fixar o percentual de até 50% - limite máximo postulado pela Associação autora -, não institui nova padronização rígida, mas defere o patamar que a convergência jurisprudencial e a evidência clínica reconhecem como necessário e suficiente para casos de deficiência (inclusive TEA) com necessidade de acompanhamento em horário comercial comprovada, sendo que a adequação individual se opera na fase de individualização da execução, quando cada substituído deverá demonstrar o enquadramento nos requisitos.

A Comissão de Peritos da OIT (CEACR) dedicou ao tema das responsabilidades familiares análise específica no Resumo Executivo do Estudo Geral de 2023 - intitulado *Achieving Gender Equality at Work* e apresentado como Relatório III (Parte B) à 111ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho -, cuja pertinência para o caso concreto é inequívoca.

No § 16 do Estudo, a CEACR define o objetivo central da Convenção nº 156 como o de assegurar igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego para homens e mulheres trabalhadores com responsabilidades familiares, de modo que possam exercer o direito ao emprego sem ser objeto de discriminação e, tanto quanto possível, sem conflito entre o emprego e as responsabilidades familiares.

A Comissão sublinha que os desafios de conciliação do trabalho com as responsabilidades familiares afetam as oportunidades iguais de mulheres em especial, mas abrangem qualquer trabalhador que necessite de arranjos laborais compatíveis com o cuidado de dependente com necessidades especiais.

Com precisão que ilumina diretamente o caso concreto, o § 17 do Resumo Executivo do Estudo Geral de 2023 esclarece que, segundo os instrumentos que regem a matéria, o termo *responsabilidades familiares* abrange as responsabilidades em relação a filhos dependentes e a outros membros da família imediata do trabalhador - expressamente incluídos os parentes com deficiência que claramente necessitam de cuidado ou apoio -.

A CEACR acrescenta que, nos últimos anos, um número crescente de trabalhadores tem responsabilidades em relação a parentes idosos ou adultos com deficiência, assim também que essa realidade deve orientar as políticas nacionais e as condições de trabalho estabelecidas em negociação coletiva.

Essa definição abrange, sem qualquer ambiguidade interpretativa, os associados da AGECEF/RO que são pais ou responsáveis por filhos ou dependentes com deficiência, inclusive com Transtorno do Espectro Autista, que claramente necessitam de cuidado e apoio nos termos definidos pela CEACR.

No § 24 do mesmo Resumo Executivo do Estudo Geral, a CEACR identifica a redução de horas de trabalho como medida família-amigável de comprovada eficácia.

A Comissão de Peritos observa que a Recomendação nº 165, em seu § 18, alínea a, orienta que sejam adotados arranjos de redução de horas diárias de trabalho - e não apenas



horários flexíveis - como instrumento de apoio ao trabalhador com responsabilidades familiares.

A CEACR registra ainda (§ 26) que a ausência de medidas destinadas a compatibilizar as responsabilidades familiares com o trabalho frequentemente leva esses trabalhadores a perder oportunidades de acesso ao emprego e à ocupação, o que configura discriminação /capacitismo objeto de vedação pela Convenção nº 111 da OIT.

Aplicada ao caso concreto: a cláusula coletiva que restringe a redução de jornada a 25% - insuficiente, conforme demonstrado, para a cobertura dos protocolos terapêuticos em horário comercial - não constitui medida família-amigável apta a eliminar o conflito entre emprego e responsabilidades familiares; ela o mascara sob aparência de concessão normativa, sem alcançar o patamar de efetividade exigido pelo *corpus* jurídico internacional.

O quadro normativo internacional consolidado pela CEACR no Resumo Executivo do Estudo Geral de 2023 ressalta ainda, no § 26, que as medidas de conciliação trabalho-família devem assegurar que os trabalhadores com responsabilidades familiares que estejam ou desejem estar em emprego possam exercer esse direito sem ser objeto de discriminação e, tanto quanto possível, sem conflito entre o emprego e essas responsabilidades.

A expressão *tanto quanto possível* não é cláusula de escape para a fixação de tetos convencionais arbitrários: ela opera em favor do trabalhador, impondo ao empregador o ônus de demonstrar que a medida adotada é a mais protetora possível, e não simplesmente uma concessão mínima negociada.

A fixação de 25% como teto absoluto, sem previsão de revisão por avaliação individualizada, inverte essa lógica: coloca sobre o trabalhador o ônus de demonstrar que a limitação é insuficiente, quando, pela estrutura dos instrumentos internacionais analisados pela CEACR, o ônus recai sobre o empregador de comprovar que a medida adotada constitui a adaptação razoável adequada ao caso concreto.

A Recomendação nº 165 da OIT - sobre trabalhadores com encargos familiares, de 1981 -, embora não vinculante, complementa esse quadro ao indicar que os Estados e empregadores devem tomar medidas para que os trabalhadores com responsabilidades familiares possam se integrar e permanecer no mercado de trabalho. Ela funciona ainda como instrumento hermenêutico que orienta a leitura do conceito de discriminação contido na Convenção nº 111 da OIT.

J) DA INAPLICABILIDADE DO TEMA 1046 AO NÚCLEO CONVENCIONAL DO DIREITO EM EXAME

O Tema 1046 do STF não institui regra de prevalência irrestrita do negociado sobre o legislado. É uma regra de prevalência condicionada, que opera apenas quando a negociação coletiva respeita o núcleo dos direitos absolutamente indisponíveis, conforme expressamente ressalvado na própria tese fixada. A questão, portanto, é definir se o direito à adaptação



razoável individualizada do dependente com deficiência integral ou não esse núcleo intangível.

A resposta é positiva por dois caminhos que se reforçam reciprocamente.

O primeiro é a hierarquia normativa: a CDPD, que se equipara à emenda constitucional, prevalece sobre qualquer norma infraconstitucional. Uma cláusula coletiva que fixa teto uniforme de 25% - insuperável independentemente das necessidades individuais do dependente - viola o art. 2º da CDPD, porque não constitui adaptação razoável: é padronização que equipara situações essencialmente distintas, tratando da mesma forma, por exemplo, crianças e dependentes com TEA leve, moderado e severo, com protocolos terapêuticos completamente díspares.

O segundo é a titularidade do direito: o Tema 1046 regula conflitos entre norma coletiva e direitos dos trabalhadores enquanto parte da relação de emprego. O direito aqui tutelado - a garantia de acompanhamento parental adequado durante o tratamento - pertence primariamente à criança ou dependente com deficiência, terceira pessoa absolutamente vulnerável que não é parte da negociação coletiva e não pode ser representada por sindicato de categoria. O sindicato pode transacionar as condições de trabalho dos adultos empregados; não pode, contudo, fixar o patamar de proteção devido a seus filhos ou dependentes com deficiência quando esse patamar de proteção é definido por norma de hierarquia constitucional.

K) DO AFASTAMENTO INCIDENTAL DAS CLÁUSULAS CONVENCIONAIS POR HIERARQUIA NORMATIVA

Conforme anteriormente já aludido, este acórdão não declara a nulidade da Cláusula 62 do ACT CONTRAF 2024/2026 nem da Cláusula 65 do ACT CONTEC 2024/2026. Opera-se, no caso concreto, o afastamento incidental dessas cláusulas na medida em que pretendem funcionar como teto absoluto para os substituídos desta demanda, por incompatibilidade com o art. 2º da CDPD - norma de hierarquia equiparada à emenda constitucional -.

O afastamento por hierarquia normativa é mecanismo distinto da declaração de nulidade: não torna a cláusula inválida para todos os fins nem para toda a categoria - o que exigiria ação anulatória e legitimidade específica dos entes sindicais signatários -. Opera apenas no caso concreto, para os substituídos desta ação coletiva.

Para os associados da AGECEF/RO substituídos nestes autos, a cláusula normativa não poderá ser invocada pela empregadora como teto de proteção, prevalecendo o parâmetro de até 50% fixado por este acórdão. Para os demais empregados da categoria, não alcançados pela eficácia subjetiva deste título coletivo, as cláusulas permanecem plenamente vigentes e eficazes, sem qualquer interferência decorrente desta decisão.

Conforme já acima destacado, esse controle incidental é da competência de qualquer órgão do Poder Judiciário no exercício do controle difuso de convencionalidade, sendo desnecessário o rito da ação anulatória.



L) DA INAPLICABILIDADE DO ARGUMENTO DA LACUNA NORMATIVA

A sentença de origem apontou que a existência do ACT e da Lei nº 14.457/2022 eliminaria a lacuna normativa que poderia justificar a analogia com a Lei 8.112/90, nos termos do art. 8º da CLT.

A analogia com o art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112/1990, todavia, não opera sobre lacuna genérica do direito celetista. Opera sobre lacuna específica: a ausência, no regime dos empregados públicos celetistas, de norma que assegure a redução de jornada em percentual determinado pela necessidade individual de cuidado, sem compensação e sem redução salarial.

A CDPD exige que essa adaptação seja adequada ao caso concreto, e nem o ACT nem a Lei nº 14.457/2022 satisfazem essa exigência.

O ACT opera no plano da negociação de condições de trabalho, fixando limite administrativo-negocial; a Lei nº 14.457/2022, por sua vez, cria, em seu art. 8º, mera prioridade na concessão de medidas de flexibilização da jornada - condicionada ao poder diretivo do empregador e à vontade expressa do empregado -, sem impor obrigação incondicional de redução de jornada sem ônus financeiro para o trabalhador. São obrigações de natureza e hierarquia distintas, que não se substituem.

Afasta-se, igualmente, o argumento de que a condenação violaria o princípio da legalidade (art. 5º, II, CF/88), segundo o qual ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer algo senão em virtude de lei. O preceito tem por destinatário o legislador e o administrador infraconstitucional - não a Constituição, que é a norma por excelência e dela mesma não pode ser exigida legalidade em sentido meramente formal -.

A obrigação de adaptação razoável decorre diretamente da CDPD - norma de hierarquia equivalente à emenda constitucional - e do art. 227 da CF/88 - norma constitucional originária. Um imperativo constitucional não viola o princípio da legalidade: é a legalidade em seu grau máximo.

Não há necessidade de lei infraconstitucional específica para que a obrigação seja exigível: nas searas em que a Constituição manda, a lei ordinária confirma ou especifica, mas sua ausência não suspende o dever constitucional.

A objeção de que a aplicação analógica da Lei nº 8.112/1990 importaria analogia prejudicial ao empregador não encontra amparo no Direito do Trabalho.

A vedação à analogia em desfavor da parte - conhecida como analogia *in malam partem* - é princípio exclusivo do Direito Penal e do Direito Sancionatório, fundado na garantia de que ninguém pode ser punido sem lei prévia que defina o crime e comine a pena (art. 5º,



XXXIX, CF/88). No Direito do Trabalho, a analogia é método ordinário e expressamente autorizado de integração de lacunas, nos termos do art. 8º da CLT.

A obrigação de fazer aqui reconhecida não é sanção: é devida adaptação das condições de trabalho, com fundamento simultâneo na CDPD, na Lei nº 8.112/1990 e na lacuna normativa da CLT quanto ao empregado público celetista. Ainda que se quisesse transpor a lógica do Direito Penal para este campo - o que seria inadmissível -, a analogia ainda assim seria *in bonam partem*, pois opera em favor do trabalhador e, sobretudo, do filho ou dependente com deficiência, titular primário do direito ao cuidado adequado que a redução de jornada viabiliza.

O fato de a adaptação razoável gerar custo organizacional ao empregador não muda essa qualificação: toda norma trabalhista pode impor obrigação ao empregador, sendo que a onerosidade de uma obrigação legal não a converte em analogia vedada.

M) DO PERCENTUAL DE ATÉ 50%

O art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112/1990 não fixa percentual de redução: concede horário especial e delega à avaliação técnica a definição do *quantum* conforme as necessidades concretas do dependente. Inexiste, portanto, fundamento legal para que o ACT estabeleça teto uniforme - a própria norma de regência reconhece que o percentual adequado é variável por natureza -.

A convergência da jurisprudência do TST em torno do percentual de até 50% nos casos de dependente com deficiência (inclusive filho com TEA), com necessidade de acompanhamento em horário comercial, não é casual. Ela reflete a realidade clínica dos protocolos de tratamento: por exemplo, quanto ao TEA, a intervenção precoce intensiva - baseada em análise do comportamento aplicada (ABA), terapia ocupacional, fonoaudiologia e psicoterapia - demanda, em regra, entre 20 e 40 horas semanais de atendimento em horário comercial. A redução de 25% de uma jornada diária de 8 horas libera apenas 2 horas por dia - insuficientes para esse protocolo. A redução de até 50% libera 4 horas diárias, compatível com o patamar mínimo clinicamente indicado para intervenção precoce.

Consoante reconheceu o próprio TST ao justificar a afetação do Tema IRR 138, o entendimento favorável ao direito à redução de jornada do empregado público com filho com TEA estava pacificado nas oito Turmas antes da fixação da tese vinculante, o que confere ao precedente a condição de reafirmação de entendimento sedimentado, e não de inovação jurisprudencial. O percentual de até 50%, embora não fixado na tese vinculante, tem sido o parâmetro aplicado de forma reiterada nas decisões concretas do TST, convergência que este acórdão adota como parâmetro razoável e clinicamente justificado.

Registre-se, de igual modo, que, por exemplo, o tratamento do TEA tem janela de efetividade biologicamente limitada: a neuroplasticidade é mais intensa nos primeiros anos de



vida, e cada período sem intervenção adequada representa impacto no desenvolvimento que não é inteiramente recuperável.

A privação do acompanhamento familiar adequado durante esse período configura ameaça concreta ao projeto de vida da criança - categoria autônoma de dano reconhecida pela Corte Interamericana de Direitos Humanos desde o *Caso Loayza Tamayo vs. Peru* (Série C, nº 42, 27/11/1998, §§ 147-148) e desenvolvida em contexto de deficiência no *Caso Furlan e Familiares vs. Argentina* (Série C, nº 246, 31/08/2012) -.

A tutela jurisdicional ora deferida se alinha com a obrigação de adaptação razoável exigida pela CDPD e com o superior interesse da criança consagrado no art. 23.1 da Convenção sobre os Direitos da Criança (Decreto nº 99.710/1990) e no art. 7º, § 2º, da CDPD.

N) DA LIVRE INICIATIVA, DO EQUILÍBRIO CONCORRENCIAL E DA AUTONOMIA COLETIVA

A CEF sustenta que a condenação colocaria em colisão o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88) com os princípios da livre iniciativa e da exploração da atividade econômica (art. 1º, IV, c/c art. 170, parágrafo único, CF/88), assim também que criaria desequilíbrio concorrencial em relação às demais instituições financeiras que não estão obrigadas a observar o mesmo direito (art. 173, § 1º, II, CF/88).

A tese não prospera por quaisquer das correspondentes premissas.

Primeiro, não há colisão real entre dignidade da pessoa humana e livre iniciativa que autorize a prevalência desta última.

A Constituição Federal, em seu art. 170, *caput*, dispõe que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social. A livre iniciativa cede diante de obrigação constitucional direta, especialmente quando fundada em norma de hierarquia de emenda constitucional - como é a CDPD. Não se trata de ponderação entre princípios de igual hierarquia: trata-se de cumprimento de norma constitucional por empresa pública integrante da Administração Pública indireta, sujeita aos comandos do art. 37 da CF/88 e à eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

Segundo, o argumento do desequilíbrio concorrencial (art. 173, § 1º, II, CF/88) não encontra guarida.

A obrigação de adaptação razoável decorre diretamente da CDPD - norma de hierarquia constitucional - e impõe-se a todo e qualquer empregador, público ou privado, por força da eficácia horizontal dos direitos fundamentais. A CEF não fica em posição mais onerosa do que seus concorrentes privados: estes também estão vinculados à CDPD. O argumento pressupõe que concorrentes privados estariam autorizados a discriminar



indiretamente trabalhadores cuidadores - o que é incompatível com o ordenamento constitucional e com a Convenção nº 111 da OIT, de hierarquia supralegal -.

Terceiro, a invocação do art. 114 do Código Civil - interpretação restritiva de normas internas - é inaplicável ao caso.

O art. 114 do CC destina-se à interpretação de negócios jurídicos entre particulares em posição de equivalência; não pode restringir obrigação que deriva diretamente de norma constitucional-convencional. A adaptação razoável não é concessão graciosa da CEF, interpretável restritivamente: é obrigação constitucional de hierarquia superior ao instrumento normativo interno.

O art. 7º, *caput*, da CF/88, também invocado pela CEF, foi concebido para assegurar a melhoria das condições sociais dos trabalhadores - não pode ser instrumentalizado como barreira à incidência de normas mais protetoras de hierarquia superior -.

Quarto, o art. 7º, XXVI, da CF/88 e o art. 611-A da CLT preservam a validade das cláusulas coletivas dentro dos limites constitucionais - e a CDPD, como emenda constitucional, é precisamente um desses limites -.

A prevalência do negociado sobre o legislado, consagrada pelo Tema 1046/STF, ressalva os direitos absolutamente indisponíveis. A obrigação de adaptação razoável individualizada integra esse núcleo. A negociação coletiva pode disciplinar condições de trabalho, mas não pode definir como suficiente um percentual que a norma constitucional-convencional exige seja individualizado e adequado ao caso concreto de cada dependente com deficiência.

O ACT e a Lei nº 14.457/2022 operam em plano normativo infraconstitucional e não suprem a lacuna específica relativa à necessidade de adaptação razoável exigida pela CDPD. A analogia com o art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei 8.112/90 persiste não porque a matéria seja inteiramente irregular, mas porque nenhuma norma infraconstitucional pode definir o patamar de adaptação razoável exigido pela CDPD aquém do necessário ao caso concreto.

A sentença genérica é instrumento próprio da tutela coletiva de direitos individuais homogêneos (CDC, art. 95). A fixação do percentual de até 50% como parâmetro da adaptação razoável dá-se na fase de conhecimento. A verificação de quem se enquadra nos requisitos - laudo diagnóstico e comprovação de necessidade de acompanhamento em horário comercial - reserva-se à fase de individualização, sem comprometer o título coletivo.

Logo, consoante antes exposto, o arcabouço normativo que rege a questão se assenta em camadas hierárquicas distintas.

No topo, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - CDPD -, promulgada pelo Decreto nº 6.949/2009 e aprovada pelo Decreto Legislativo nº 186/2008 com hierarquia de emenda constitucional, nos termos do art. 5º, § 3º, da Constituição Federal. Seu art. 2º define adaptação razoável como as modificações e os ajustes necessários e adequados



ao caso concreto, expressamente qualificando a recusa dessa adaptação como discriminação em razão de deficiência. Seu art. 7º, § 2º, determina que o superior interesse da criança com deficiência receberá consideração primordial em todas as ações que lhe digam respeito. Essa cláusula, combinada com o art. 227 da Constituição Federal - que impõe à família, à sociedade e ao Estado o dever de assegurar à criança, com absoluta prioridade, o direito à saúde -, confere ao direito ora tutelado uma dimensão que transcende a relação bilateral empregado-empregador.

No plano infraconstitucional, aplicam-se: o art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112/1990 (redação da Lei nº 13.370/2016), por analogia; o art. 1º, § 2º, da Lei nº 12.764/2012, que reconhece a pessoa com TEA como pessoa com deficiência para todos os efeitos legais; e os arts. 2º, 4º, 5º e 8º da Lei nº 13.146/2015, que impõem ao Estado, à sociedade e à família o dever de assegurar, com prioridade, a efetivação dos direitos da pessoa com deficiência. A Lei nº 14.457/2022, o art. 8º da CLT e as normas convencionais completam o quadro, sem, contudo, afastar a incidência das normas de hierarquia superior.

No plano jurisprudencial, o Tribunal Pleno do TST, no julgamento do Tema IRR 138 (RR-0000594-13.2023.5.20.0006, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, maio de 2025, reafirmado em 30/06/2025), fixou tese vinculante de que o empregado público com filho com TEA tem direito à redução de jornada, sem diminuição proporcional de remuneração e independentemente de compensação de horário, por aplicação analógica do art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112/1990. Ao rejeitar os embargos de declaração opostos pela própria CEF - que arguiu omissão quanto à tensão entre a tese e o ACT 2024/2026 -, o Tribunal Pleno esclareceu que a questão da negociação coletiva "deverá ser comprovada em caso concreto específico". O presente processo enquadra-se justamente nessa exigência de caso concreto.

O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do ARE 1.121.633 - Tema 1046 de Repercussão Geral (Rel. Min. Gilmar Mendes, 02/06/2022) -, consagrou a prevalência do negociado sobre o legislado, ressaltando expressamente os direitos absolutamente indisponíveis.

Outrossim, no julgamento do RE 1.237.867 - Tema 1097 (Rel. Min. Ricardo Lewandowski, 17/12/2022, trânsito em julgado em 12/04/2023) -, estendeu a todos os servidores públicos estaduais e municipais a aplicação do art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112 /1990, com fundamento na CDPD como emenda constitucional e no princípio da igualdade substancial.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem aplicado esse entendimento às empresas públicas com uniformidade, reconhecendo o percentual de até 50% nos casos de filho com TEA com necessidade de acompanhamento em horário comercial (AIRR-0000943-31.2023.5.09.0003, 6ª Turma, Rel. Min. Antonio Fabricio de Matos Gonçalves, DEJT 09/04/2026; AIRR-1001689-87.2023.5.02.0030, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 17/04/2026; AIRR-80835.2021.5.17.0013, 6ª Turma, Rel. Min. Katia Magalhaes Arruda, DEJT 31/03/2023).



Esta Corte Regional adota o mesmo posicionamento (Proc. 0000687-82.2025.5.14.0002, 1ª Turma, Rel. Des. Shikou Sadahiro, 11/02/2026; Proc. 0000041-77.2024.5.14.0141, 2ª Turma, Rel. Des. Maria Cesarineide de Souza Lima, 04/06/2025; Proc. 0000270-69.2024.5.14.0001, 1ª Turma, Rel. Des. Vania Maria da Rocha Abensur, 21/08/2024).

O microsistema de proteção da criança com deficiência não se exaure na Constituição Federal e na CDPD. O Estatuto da Criança e do Adolescente - Lei nº 8.069/1990 -, em seus arts. 3º e 4º, assegura à criança todas as oportunidades e facilidades para o seu desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social em condições de liberdade e de dignidade, e impõe à família, à comunidade, à sociedade em geral e ao poder público o dever de efetivar, com absoluta prioridade, os direitos relativos à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.

A criança com deficiência, inclusive com TEA, é destinatária direta desse estatuto protetivo. Quando a organização do tempo de trabalho dos pais inviabiliza o acesso da criança ou dependente ao atendimento multiprofissional de que necessita - fonoaudiologia, terapia ocupacional, análise do comportamento aplicada, neuropediatria -, é o próprio mandamento do ECA que está sendo descumprido. A redução de jornada do empregado-cuidador é, nesse sentido, instrumento de efetivação do ECA, e não mera vantagem individual negocial.

Embora a tese do IRR 138 refira-se expressamente ao Transtorno do Espectro Autista, emerge que a extensão a outras modalidades diagnósticas de deficiência repousa em fundamento normativo autônomo - o art. 98, § 3º, da Lei nº 8.112/1990, que menciona "dependente com deficiência" sem restrição à modalidade diagnóstica, assim como a CDPD, cujo art. 1º define "pessoa com deficiência" de forma ampla, abrangendo impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial -.

O que justifica a redução de jornada não é a modalidade diagnóstica em si, mas a necessidade de acompanhamento do dependente em horário comercial - necessidade presente em diversas deficiências além do TEA -.

Há uma dimensão adicional que reforça a procedência do pedido e que a CEF não enfrentou adequadamente: a função social da empresa e o princípio da solidariedade social inscrito no art. 170, *caput* e inciso III, da Constituição Federal.

A ordem econômica constitucional não confere ao empregador salvaguarda para organizar a prestação de trabalho de modo absolutamente alheio às necessidades humanas fundamentais de seus trabalhadores e dos dependentes respectivos. O interesse patrimonial da empresa - a prestação de serviço durante a jornada contratual integral - deve atuar em conformidade com o postulado maior da dignidade da pessoa humana e com a função social que o exercício da atividade econômica encerra.

Isso não significa que toda necessidade pessoal do empregado justifique alteração contratual: significa que, quando a necessidade decorre de direito fundamental de terceiro



vulnerável - o dependente ou o filho com deficiência -, reconhecido por norma de hierarquia constitucional, o interesse econômico do empregador não pode simplesmente prevalecer.

A solidariedade social, como valor constitucional (art. 3º, I, CF/88), impõe que os custos do cuidado de pessoas com deficiência não recaiam exclusivamente sobre as famílias em que inseridas, mas sejam considerados também pelos agentes econômicos que empregam os cuidadores.

Afasta-se, por fim, qualquer alegação de que a redução de jornada ora reconhecida configuraria jornada de trabalho em regime de tempo parcial nos termos do art. 58-A da CLT, com a correspondente redução proporcional do salário.

São institutos juridicamente distintos: a jornada parcial do art. 58-A é avença contratual autônoma, livremente negociada, que altera a estrutura originária do contrato de trabalho e autoriza a redução remuneratória proporcional. A redução de jornada por filho ou dependente com deficiência, ao contrário, decorre de obrigação legal-constitucional imposta diretamente pela CDPD e pelo art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112/1990 em aplicação analógica - é adaptação razoável obrigatória, não alteração contratual voluntária. A correlata consequência não é a redução salarial, mas precisamente a respectiva preservação integral, como condição de efetividade da norma: um empregado que precisasse escolher entre salário integral e acompanhamento do filho com deficiência (inclusive com TEA), na prática, não teria direito algum assegurado.

O Tribunal Superior do Trabalho, ao examinar o Tema IRR 138 (leading case RR-0000594-13.2023.5.20.0006), consolidou esse entendimento em tese vinculante, inclusive com aplicação naquela Corte recentemente realizada também no âmbito da 3ª Turma do TST, mantendo-se acórdão regional favorável a empregada dos Correios com filha enquadrada no espectro autista:

"O 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." (TST. Ag-AIRR-1001689-87.2023.5.02.0030. 3ª Turma. Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. DEJT 17/04/2026).

No referido recente julgamento datado de abril de 2026, o TST assentou que a ausência de elemento de distinção entre o caso examinado e o paradigma vinculante é suficiente para manter a condenação em obrigação de fazer sem redução salarial e sem compensação - exatamente a situação dos associados da AGECEF/RO nestes autos: empregados públicos celetistas de empresa pública federal com filhos ou dependentes diagnosticados com deficiência, inclusive com TEA, em necessidade de acompanhamento durante o horário de trabalho -.

Portanto, rejeita-se o recurso patronal igualmente no particular.



O) DO ACOLHIMENTO PARCIAL DO RECURSO DA PARTE AUTORA E DAS OBRIGAÇÕES FIXADAS AO POLO PASSIVO

Em arremate, por conseguinte, com parâmetro na integralidade da fundamentação detalhadamente acima expendida, acolhe-se parcialmente o recurso da parte autora (ASSOCIAÇÃO DE GESTORES DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL DO ESTADO DE RONDÔNIA - AGECEF/RO), a fim de CONDENAR a CAIXA ECONÔMICA FEDERAL a garantir a redução de até 50% (cinquenta por cento) da jornada de trabalho, sem prejuízo da remuneração e sem necessidade de compensação de horas, a todo associado da AGECEF /RO que comprove, mediante documentação médica idônea emitida pelo profissional ou serviço de saúde responsável pelo acompanhamento, ter filho ou dependente com diagnóstico de deficiência (inclusive Transtorno do Espectro Autista - TEA -), com necessidade de acompanhamento durante o horário de trabalho, no prazo de até 30 (trinta) dias contados da apresentação da documentação pelo empregado, sob pena de multa diária de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por associado prejudicado, a reverter em favor do próprio empregado.

Fixa-se multa coercitiva (*astreinte*) de ofício, com fundamento nos arts. 536 e 537 do CPC, aplicáveis subsidiariamente ao Processo do Trabalho por força do art. 769 da CLT, como instrumento de tutela específica da obrigação de fazer.

A imposição de ofício é autorizada expressamente pelo art. 537, *caput*, do CPC, independentemente de pedido da parte, sempre que necessária para assegurar a efetividade do comando judicial - requisito que se verifica com particular intensidade em condenações em obrigação de fazer de natureza coletiva envolvendo direitos fundamentais de filho ou dependente com deficiência, cuja postergação acarretará prejuízo irreversível ao protocolo terapêutico -.

A reversão da multa em favor do próprio empregado prejudicado fundamenta-se no fato de que o descumprimento da obrigação recairá sobre trabalhador individualmente identificável na fase de execução - que é o titular do interesse diretamente lesado pelo inadimplemento -, em consonância com a jurisprudência do TST em obrigações de fazer de natureza individual homogênea.

A documentação médica idônea acima aludida inclui laudo, relatório ou declaração emitida por profissional de saúde legalmente habilitado - médico, psicólogo, fonoaudiólogo, terapeuta ocupacional ou outro integrante da equipe multiprofissional responsável pelo acompanhamento do dependente - que descreva o diagnóstico, o nível de suporte necessário e a necessidade de acompanhamento durante o horário de trabalho.

Apresentada a documentação pelo empregado, a CEF dispõe de 5 (cinco) dias úteis para solicitar esclarecimentos ou documentação complementar; findo esse prazo sem manifestação, o silêncio importará aceitação e o prazo de até 30 dias para implementação da redução de jornada terá início. Havendo impugnação da CEF à suficiência da documentação, a



questão será resolvida pelo juízo competente para a execução, que poderá determinar exame pericial se necessário, sem suspensão automática do prazo de até 30 dias antes cominado, salvo decisão judicial expressa em sentido contrário.

A redução de jornada vigorará enquanto subsistir a necessidade de acompanhamento do filho ou dependente com deficiência durante o horário de trabalho. O retorno à jornada integral ocorrerá exclusivamente por iniciativa do próprio empregado, formalizada por escrito à empregadora, sem que isso implique renúncia ao direito ora reconhecido, podendo o empregado requerer nova redução a qualquer tempo mediante apresentação de documentação atualizada que comprove a subsistência ou o recrudescimento da necessidade de acompanhamento.

A adesão à redução de jornada é facultativa: o associado que optar por não usufruir do direito reconhecido neste título não sofre nenhum prejuízo funcional ou remuneratório, podendo reivindicá-lo a qualquer tempo mediante a apresentação da documentação prevista nesta decisão, sendo a necessidade reavaliável periodicamente ou em decorrência de fato novo ou superveniente relativo ao estado de saúde do dependente.

A eficácia subjetiva do título executivo coletivo fica delimitada aos associados da AGECEF/RO que constavam da lista juntada à inicial na data da propositura da ação (Id c2a3550), nos termos do Tema 499 de Repercussão Geral do STF.

A individualização dos beneficiários e a verificação dos requisitos de enquadramento dar-se-ão na fase de cumprimento de sentença, mediante comprovação de cada associado (CDC, arts. 95 e 97), podendo ser de modo coletivo (com prevenção do juízo prolator) ou individual (sistemática singular ou plúrima, com livre distribuição).

2.2.4 DOS BENEFÍCIOS DA GRATUIDADE DA JUSTIÇA, DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS E DAS CUSTAS PROCESSUAIS

A AGECEF/RO requereu os benefícios da justiça gratuita na petição inicial e reiterou o pedido no recurso ordinário (Id c03c86b), insurgindo-se expressamente contra o indeferimento pronunciado na sentença.

A sentença de primeiro grau indeferiu a gratuidade de justiça com fundamento nos arts. 790, § 4º, da CLT e 99, § 3º, do CPC, e na Súmula nº 463, II, do TST, que exigem, para a pessoa jurídica, prova inequívoca de insuficiência econômica - não bastando mera declaração ou alegação genérica de hipossuficiência. O juízo de origem registrou que a Associação se limitou a alegar, sem produzir prova documental suficiente, assim também que o próprio Estatuto Social (Id 920a028) prevê em seu art. 5º receitas de contribuições mensais dos associados, subvenções e outros auxílios, afastando a condição de miserabilidade jurídica.

Esse fundamento está correto e deve ser mantido. A gratuidade de justiça é instituto regulado pelos arts. 98 do CPC e 790, §§ 3º e 4º, da CLT, cujo pressuposto é a insuficiência



de recursos para arcar com as despesas processuais.

Para a pessoa jurídica - categoria na qual se enquadra a associação autora -, a jurisprudência sumulada do TST é inequívoca: não basta a declaração; é indispensável a demonstração cabal de impossibilidade de arcar com os encargos do processo (Súmula nº 463, II, do TST; art. 790, § 4º, da CLT). A qualidade de entidade sem fins lucrativos e a alegação genérica de subsistência por contribuições associativas não suprem essa exigência, que demanda prova documental objetiva - balancetes, demonstrativos financeiros ou equivalentes - capaz de evidenciar que o ativo é insuficiente para fazer frente às despesas processuais. Referido panorama não foi comprovado nos autos.

Mantém-se, portanto, o indeferimento da gratuidade de justiça.

Impõe-se, contudo, precisão: a gratuidade de justiça e a isenção prevista no art. 18 da Lei nº 7.347/1985 são institutos jurídicos distintos, com pressupostos, fundamentos e efeitos diferentes, que não se confundem. A gratuidade de justiça tem natureza subjetiva e econômica: destina-se à parte que não tem condições financeiras de arcar com as despesas do processo, sendo que a respectiva concessão à pessoa jurídica exige comprovação de hipossuficiência.

Por sua vez, a isenção do art. 18 da LACP tem natureza objetiva e funcional: não decorre da situação econômica da parte, e sim de sua posição processual de autora de ação civil pública ou coletiva. Seu propósito é resguardar o exercício da tutela coletiva de direitos transindividuais, evitando que o risco de sucumbência desestime a atuação das entidades legitimadas na defesa de interesses sociais de relevância pública - o que a torna instrumento de efetivação do acesso coletivo à Justiça, consagrado no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal -.

Para aplicação do art. 18 da LACP, basta que a parte seja autora da ação civil pública e que não haja comprovação de má-fé - sem exigência alguma de demonstração de insuficiência econômica. Nesse sentido é a jurisprudência consolidada do STJ (EREsp 1.322.166/PR) e do TST.

Por conseguinte, nega-se provimento ao recurso ordinário da Associação autora no ponto que impugna o indeferimento da gratuidade de justiça, mantendo-se a decisão de primeiro grau nesse aspecto.

Reconhece-se, de outro lado - independentemente da gratuidade de justiça e por fundamento autônomo -, que a AGECEF/RO faz jus à isenção objetiva do art. 18 da Lei nº 7.347/1985, na condição de autora de ação civil coletiva, ausente comprovação de má-fé.

A AGECEF/RO atuou como representante de seus associados em defesa de interesses individuais homogêneos de inegável relevância social, com pedidos acolhidos em segunda instância, sem que se tenha verificado conduta configuradora de má-fé processual.

Indevida, portanto, qualquer condenação da entidade autora em honorários



advocatícios sucumbenciais.

Ao contrário, diante da reforma da sentença, são devidos honorários advocatícios sucumbenciais em favor dos advogados da Associação autora, nos termos do art. 791-A da CLT, com fundamento na sucumbência da CEF decorrente da reforma da sentença.

No tocante, considerando que a condenação em obrigação de fazer não comporta quantificação pecuniária imediata, adota-se como base de cálculo o valor atribuído à causa - R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) -, nos termos do art. 791-A, § 2º, da CLT. O percentual de 10% (dez por cento) é ora fixado abaixo do teto de 15% requerido pela parte autora, com fundamento nos critérios do art. 791-A, § 2º, da CLT - natureza e complexidade da causa, trabalho realizado e tempo exigido -, considerando, especificamente, que a condenação em obrigação de fazer de natureza coletiva, sem liquidação pecuniária imediata, impõe base de cálculo estimada, o que recomenda moderação no percentual aplicado para preservar a proporcionalidade. Logo, os honorários sucumbenciais incidentes na fase de conhecimento da ação coletiva, ora fixados em R\$ 3.000,00 (três mil reais), a cargo da Caixa Econômica Federal, são devidos em favor dos advogados da parte autora, Tuma, Torres & Advogados Associados, CNPJ 22.251.184/0001-03, conforme indicado na petição inicial.

Registra-se que não é objeto deste acórdão a questão atinente ao cabimento de honorários sucumbenciais no que tange às execuções individuais futuras - eventualmente em favor dos advogados de cada substituído que venha a executar o título coletivo -, sendo que a matéria será decidida pelo juízo da execução. No âmbito desta 14ª Região, o Tribunal Pleno já firmou tese vinculante, no julgamento do IRDR n. 0005760-12.2023.5.14.0000, no sentido da impossibilidade de condenação em honorários advocatícios sucumbenciais em execução individual de sentença coletiva, ainda que ajuizada após a vigência da Lei nº 13.467/2017. Referida tese, contudo, poderá ser mantida, modulada ou superada pelo Tribunal Superior do Trabalho, a quem caberá a palavra final sobre a matéria no Incidente de Recursos Repetitivos afetado no Tema 150, em 16/05/2025 (RR-0011327-56.2023.5.03.0153, Tribunal Pleno), ainda pendente de julgamento de mérito.

Invertido o ônus da sucumbência, as custas processuais são fixadas em R\$ 600,00 (seiscentos reais) e ficam integralmente a cargo da Caixa Econômica Federal, cujo recolhimento deverá ser efetuado no prazo de dez dias após o trânsito em julgado, nos termos do art. 789 da CLT.

Note-se que, embora a CEF tenha requerido, em suas razões recursais, tratamento isonômico para aproveitamento da mesma isenção prevista no art. 18 da Lei nº 7.347/1985, o argumento não prospera.

A isenção do art. 18 da LACP é *intuitu causae*: tem por destinatário o legitimado coletivo que litiga em defesa de interesses transindividuais de relevância social - função que a Associação autora exerce neste processo ao substituir processualmente seus associados na tutela de direito fundamental de hierarquia constitucional.



A Caixa Econômica Federal figura nos autos na condição de requerida e de recorrente adesiva vencida - não como legitimada coletiva -, de modo que a *ratio* normativa do dispositivo não lhe alcança. Aplicar a isenção por isonomia à parte derrotada que é ente estatal implicaria esvaziar o regime das custas no processo coletivo trabalhista, invertendo a lógica de responsabilização do sucumbente que o instituto pressupõe.

Pelo mesmo fundamento, rejeita-se o pedido da CEF de isenção de honorários advocatícios sucumbenciais por isonomia. A vedação à condenação do autor em honorários - prevista no art. 18 da Lei nº 7.347/1985 e no art. 87 do Código de Defesa do Consumidor, aplicável ao processo coletivo por força do art. 21 da LACP - beneficia exclusivamente o legitimado coletivo que litiga em defesa de interesses transindividuais, não o réu sucumbente.

A *ratio* do microssistema de tutela coletiva é proteger o acesso à justiça coletiva, desonerando o autor dos riscos da sucumbência para não desestimular a propositura de demandas de relevância social - finalidade que não se estende ao réu que resiste à tutela.

A condenação da CEF em honorários advocatícios decorre diretamente do art. 791-A da CLT, que instituiu a sucumbência recíproca no Processo do Trabalho, aplicável independentemente do regime de isenção do autor coletivo, e é consequência direta da reforma da sentença que lhe é desfavorável.

Já a condenação da CEF nas custas decorre do princípio geral da sucumbência (art. 789 da CLT), que não é afastado pela isenção conferida exclusivamente à parte autora.

2.2.5 DO PREQUESTIONAMENTO

Quanto ao prequestionamento, tem-se que a fundamentação constante no acórdão embargado, por si só, atende de forma clara o instituto, porquanto todos os fundamentos fáticos e jurídicos para a conclusão do Tribunal foram claros e coerentemente expostos, sendo despicienda uma análise pormenorizada e individualizada de todos os dispositivos e princípios invocados pelo embargante, nos termos da Súmula n. 297 do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

"Súmula n. 297 do TST

PREQUESTIONAMENTO. OPORTUNIDADE. CONFIGURAÇÃO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

I. Diz-se prequestionada a matéria ou questão quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito.

II. Incumbe à parte interessada, desde que a matéria haja sido invocada no recurso principal, opor embargos declaratórios objetivando o pronunciamento sobre o tema, sob pena de preclusão.

III. Considera-se prequestionada a questão jurídica invocada no recurso principal sobre a qual se omite o Tribunal de pronunciar tese, não obstante opostos embargos de declaração".



Ademais, nos termos da OJ n. 118 da SBDI-I do TST: "havendo tese explícita sobre a matéria, na decisão recorrida, desnecessário contenha nela referência expressa do dispositivo legal para ter-se como prequestionado este".

Assim, a matéria arguida foi suficientemente tratada, atendendo-se ao disposto na Súmula n. 297 do TST, pelo que desnecessário o pronunciamento além do que já consta, razão pela qual se considera atendido o prequestionamento invocado.

2.3 CONCLUSÃO

Por conseguinte, decide-se conhecer de ambos os recursos ordinários interpostos, afastando-se as preliminares e prejudiciais arguidas. No mérito, dá-se parcial provimento ao recurso ordinário da Associação autora e nega-se provimento ao recurso ordinário adesivo da parte requerida, a fim de CONDENAR a CAIXA ECONÔMICA FEDERAL a garantir a redução de até 50% (cinquenta por cento) da jornada de trabalho, sem prejuízo da remuneração e sem necessidade de compensação de horas, a todo associado da ASSOCIAÇÃO DE GESTORES DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL DO ESTADO DE RONDÔNIA - AGECEF/RO que comprove, mediante documentação médica idônea emitida pelo profissional ou serviço de saúde responsável pelo acompanhamento, ter filho ou dependente com diagnóstico de deficiência (inclusive Transtorno do Espectro Autista - TEA -), com necessidade de acompanhamento durante o horário de trabalho, no prazo de até 30 (trinta) dias contados da apresentação da documentação pelo empregado, sob pena de multa diária de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por associado prejudicado, a reverter em favor do próprio empregado.

Fixa-se multa coercitiva (*astreinte*) de ofício, com fundamento nos arts. 536 e 537 do CPC, aplicáveis subsidiariamente ao Processo do Trabalho por força do art. 769 da CLT, como instrumento de tutela específica da obrigação de fazer.

A imposição de ofício é autorizada expressamente pelo art. 537, *caput*, do CPC, independentemente de pedido da parte, sempre que necessária para assegurar a efetividade do comando judicial - requisito que se verifica com particular intensidade em condenações em obrigação de fazer de natureza coletiva envolvendo direitos fundamentais de crianças e dependentes com deficiência, cuja postergação acarretará prejuízo irreversível ao protocolo terapêutico -.

A reversão da multa em favor do próprio empregado prejudicado fundamenta-se no fato de que o descumprimento da obrigação recairá sobre trabalhador individualmente identificável na fase de execução - que é o titular do interesse diretamente lesado pelo inadimplemento -, em consonância com a jurisprudência do TST em obrigações de fazer de natureza individual homogênea.

A documentação médica idônea acima aludida inclui laudo, relatório ou declaração emitida por profissional de saúde legalmente habilitado - médico, psicólogo, fonoaudiólogo, terapeuta ocupacional ou outro integrante da equipe multiprofissional responsável pelo



acompanhamento do dependente - que descreva o diagnóstico, o nível de suporte necessário e a necessidade de acompanhamento durante o horário de trabalho.

Apresentada a documentação pelo empregado, a CEF dispõe de 5 (cinco) dias úteis para solicitar esclarecimentos ou documentação complementar; findo esse prazo sem manifestação, o silêncio importará aceitação e o prazo de até 30 dias para implementação da redução de jornada terá início. Havendo impugnação da CEF à suficiência da documentação, a questão será resolvida pelo juízo competente para a execução, que poderá determinar exame pericial se necessário, sem suspensão automática do prazo de até 30 dias antes fixado, salvo decisão judicial expressa em sentido contrário.

A redução de jornada vigorará enquanto subsistir a necessidade de acompanhamento do dependente durante o horário de trabalho. O retorno à jornada integral ocorrerá exclusivamente por iniciativa do próprio empregado, formalizada por escrito à empregadora, sem que isso implique renúncia ao direito ora reconhecido, podendo o empregado requerer nova redução a qualquer tempo mediante apresentação de documentação atualizada que comprove a subsistência ou o recrudescimento da necessidade de acompanhamento.

A adesão à redução de jornada é facultativa: o associado que optar por não usufruir do direito reconhecido neste título não sofre nenhum prejuízo funcional ou remuneratório, podendo reivindicá-lo a qualquer tempo mediante a apresentação da documentação prevista nesta decisão, sendo a necessidade reavaliável periodicamente ou em decorrência de fato novo ou superveniente relativo ao estado de saúde do dependente.

A eficácia subjetiva do título executivo coletivo fica delimitada aos associados da AGECEF/RO que constavam da lista juntada à inicial na data da propositura da ação (Id c2a3550), nos termos do Tema 499 de Repercussão Geral do STF.

A individualização dos beneficiários e a verificação dos requisitos de enquadramento dar-se-ão na fase de cumprimento de sentença, mediante comprovação de cada associado (CDC, arts. 95 e 97), podendo ser de modo coletivo (com prevenção do juízo prolator) ou individual (sistemática singular ou plúrima, com livre distribuição).

Mantém-se o indeferimento dos benefícios da justiça gratuita à Associação autora, pelos fundamentos da sentença de primeiro grau e deste acórdão.

Honorários sucumbenciais incidentes na fase de conhecimento da ação coletiva, ora fixados em R\$ 3.000,00 (três mil reais), a cargo da Caixa Econômica Federal, devidos em favor dos advogados da parte autora, Tuma, Torres & Advogados Associados, CNPJ 22.251.184/0001-03, conforme indicado na petição inicial.

Registra-se que não é objeto deste acórdão a questão atinente ao cabimento de honorários sucumbenciais no que tange às execuções individuais futuras - eventualmente em favor dos advogados de cada substituído que venha a executar o título coletivo -, sendo que a matéria será decidida pelo juízo da execução. No âmbito desta 14ª Região, o Tribunal Pleno já firmou tese vinculante, no julgamento do IRDR n. 0005760-12.2023.5.14.0000, no sentido da impossibilidade de condenação em honorários advocatícios sucumbenciais em execução individual de sentença coletiva, ainda que ajuizada após a vigência da Lei nº 13.467/2017.



Referida tese, contudo, poderá ser mantida, modulada ou superada pelo Tribunal Superior do Trabalho, a quem caberá a palavra final sobre a matéria no Incidente de Recursos Repetitivos afetado no Tema 150, em 16/05/2025 (RR-0011327-56.2023.5.03.0153, Tribunal Pleno), ainda pendente de julgamento de mérito.

Invertido o ônus da sucumbência, as custas processuais são fixadas em R\$ 600,00 (seiscentos reais) e ficam integralmente a cargo da Caixa Econômica Federal, cujo recolhimento deverá ser efetuado no prazo de dez dias após o trânsito em julgado, nos termos do art. 789 da CLT.

3 DECISÃO

ACORDAM os Magistrados integrantes da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, à unanimidade, conhecer de ambos os recursos ordinários interpostos e afastar as preliminares e prejudiciais arguidas; no mérito, negar provimento ao recurso adesivo da Caixa Econômica Federal e dar provimento parcial ao recurso ordinário da Associação autora, nos termos do voto da Relatora.

Data da sessão de julgamento certificada nos autos.

Porto Velho-RO, datado eletronicamente.

(assinado digitalmente)

CHRISTIANA D'ARC DAMASCENO OLIVEIRA ANDRADE SANDIM
JUÍZA CONVOCADA RELATORA

* Conforme o Ministro do STF Celso de Mello, parametricidade é o "atributo que permite outorgar, à cláusula constitucional, a qualidade de paradigma de controle".



