



JUSTIFICATIVA DE VOTO CONVERGENTE

Trata-se de agravo de instrumento interposto pela reclamada **INSTITUTO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO – PRODEST** em que se discute pedido do empregado para exercício do trabalho no exterior para acompanhamento do filho com deficiência (autismo).

Nas razões do agravo de instrumento, a reclamada pretende a reforma da decisão monocrática que negou seguimento ao recurso de revista, reiterando ofensa aos arts. 75-C, §1º, da CLT, 2º, 5º, II, e 37, da CF/88. Renova a insurgência relativa ao tema, sustentando que não houve recusa infundada para negar o pedido do empregado para exercício de suas atividades na modalidade teletrabalho no exterior.

O eg. Tribunal Regional deu provimento ao recurso ordinário do autor para deferir a tutela de urgência, a fim de ser reconhecido à parte autora o direito de exercer suas atribuições na modalidade de teletrabalho pelo prazo inicial de 06 (seis) meses.

A reclamada apresentou recurso de revista, que teve seu seguimento denegado. Inconformado, interpõe agravo de instrumento, o que ora se analisa.

O Exmo. Ministro Relator vota pelo conhecimento e desprovimento do agravo de instrumento da reclamada.

Eis o trecho transcrito nas razões de recurso de revista:

"2.2.1. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO RECLAMANTE

2.2.1.1. AUTORIZAÇÃO PARA O EXERCÍCIO DO REGIME DE TELETRABALHO NO EXTERIOR.

O reclamante é empregado público, contratado pelo Instituto de Tecnologia da Informação e Comunicação do Espírito Santo - ITI (antigo Prodest), na função de Analista de Tecnologia da Informação, cujo contrato é regido pelo regime da CLT.

Conforme narrado na inicial, o filho do autor, de 29 anos, é portador de transtorno do espectro do autismo, necessitando de cuidados diários e permanentes para a realização de atividades básicas. O tratamento do filho do autor é realizado na Itália, onde vive com sua mãe, já há alguns anos, de quem recebe toda a assistência.



PROCESSO Nº TST-AIRR-1208-69.2018.5.17.0008

Ocorre que o estado de saúde de sua esposa também vem se agravando, motivo pelo qual protocolou o autor em, 06/09/2018, um pedido administrativo junto ao reclamado para que pudesse desenvolver suas atividades em regime de teletrabalho, enquanto perdurasse o tratamento de sua esposa, pedido este indeferido pela Autarquia (Id 00c8cbe)

Assim, em suma, o que pretende o autor é que lhe seja assegurado o direito de realizar suas atividades laborais no regime de teletrabalho, "enquanto perdurar o estado de necessidade de sua esposa e de seu filho par ao tratamento de saúde", o que, segundo o autor, encontra amparo nas novas disposições introduzidas pela reforma trabalhista.

Defendeu-se o réu aduzindo que "o teletrabalho não se constitui um direito do empregado, mas sim uma faculdade do empregador, que poderá inclusive reverter unilateralmente o ajuste, par ao regime presencial, conforme prescreve o §2º do artigo 75-C da CLT, acima transcrito".

(...)

Passando-se à conformação dos elementos acima à hipótese em apreço, o caso ora analisado trata de empregado público de autarquia estadual que teve recusado o pedido para que fosse autorizado o trabalho em regime telepresencial.

É fato incontroverso nos autos que o filho do reclamante é portador de Transtorno do Espectro Autista em grau elevado e reside com a esposa do autor na Itália, de quem depende para realizar atividades básicas do cotidiano.

Segundo o documento médico juntado pelo reclamante à fl. 33, não impugnado pela parte ré, o filho do reclamante "é afeto de grave forma de autismo, apresenta distúrbio de linguagem, episódios e agressões e autolesão. O jovem necessita de assistência contínua em todas as atividades cotidianas, não tendo adquirido nenhuma autonomia, se apresenta totalmente dependente e a única que se ocupa é a mãe que, todavia, apresenta problemas de saúde."

A par disso, o reclamante comprovou que sua esposa vem atravessando, recentemente, enfermidade que está prejudicando a plena dedicação necessária aos cuidados do filho.

Pelo documento médico de fl. 117 trazido pela parte autora, também não impugnado pelo réu, a paciente apresenta, em 11-01-2019, "estado de fraqueza física e psicológica importante. O quadro se caracteriza através de uma doença no intestino que provoca cólicas contínuas causando mal absorvimento dos alimentos, o que causou a perda de pelo menos 25 kilos de peso. O quadro é grave junto com depressão de caráter ansioso com somatização e ataque de pânico. Por tido isso, ficou muito difícil tomar conta do filho que sofre de grave handcapp."

Já segundo o documento médico datado de 11-01-2019 (fl. 118), a esposa do autor foi diagnosticada com "diverticulose no colo sinistro com episódios de diverticulite. As condições clínicas gerais são agravadas pela presença de um filho autista que precisa de cuidados durante todo o dia e a noite, fazendo



PROCESSO Nº TST-AIRR-1208-69.2018.5.17.0008

complicar a situação da paciente causando um grave stress crônico. A paciente precisa receber ajuda dos familiares para administrar o filho.

O cenário delineado acima mostra à saciedade a profunda mudança que passou a demandar a presença física do reclamante junto a seu filho, que passou a não mais contar com a disponibilidade integral de sua mãe para proceder aos cuidados básicos, a qual, por sua vez, se viu obrigada a dividir a necessária atenção a seu filho com o tratamento de sua própria saúde.

A saída encontrada pelo reclamante para conferir a atenção adequada a seu filho, sem prejudicar a preservação de seu emprego - fonte de subsistência para si e para sua família - foi formular pedido de conversão do trabalho presencial na modalidade por teletrabalho, com força no artigo 75-A e seguintes da CLT, incluídos pela Lei nº. 13.467/17.

É bem verdade que, pelo teor do §1º do art. 75-C da CLT:

"§1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

Em regra, não é dado ao Poder Judiciário interferir nos atos de gestão administrativa, imiscuindo-se na discricionariedade do ente privado para impor a liberação do trabalhador para o regime de teletrabalho, sobretudo quando a lei disciplina textualmente se tratar de faculdade do empregador a realização do trabalho à distância.

Ocorre que, como visto nas linhas transatas, quando se está diante de situações excepcionalíssimas de tensão envolvendo o (des)cumprimento de direitos fundamentais, especialmente com risco à garantia da proteção da pessoa com deficiência, não é dado ao Poder Judiciário omitir-se na tarefa de fazer prevalecer o interesse público e a eficácia integrativa dos direitos outorgados aos cidadãos, devendo ser criados os pressupostos fáticos necessários ao exercício dos direitos garantidos no ordenamento jurídico.

Logo, se não houver razões minimamente razoáveis que desaconselhem o reclamado a liberar o reclamante para trabalhar remotamente, a recusa imotivada não pode impedir esta Justiça Especializada de buscar o equilíbrio necessário entre a livre iniciativa e o valor social do trabalho, garantindo ao autor a possibilidade de destinar os esforços necessários aos cuidados de seu filho autista, sem trazer prejuízos para o tomador dos seus serviços.

Diante da urgência e gravidade da situação retratada acima, a simples recusa desfundamentada chancelaria a imposição de condição puramente potestativa por parte do empregador para produção dos efeitos jurídicos do ato, o que é vedado pelo ordenamento jurídico. Rememora-se, neste aspecto, o teor do artigo 129 do Código Civil, pelo qual *"reputa-se verificada, quanto aos efeitos jurídicos, a condição cujo implemento for maliciosamente obstado pela parte a quem desfavorecer."*

No caso em questão, a parte requerida negou a liberação do autor para trabalhar por meio telemático, ao fundamento de que (i) as atividades desenvolvidas seriam incompatíveis com a modalidade de teletrabalho,



PROCESSO Nº TST-AIRR-1208-69.2018.5.17.0008

porquanto dependentes de acompanhamento e controle por superior hierárquico; (ii) indispensável comparecimento do funcionário à sede da Prodest para resolução de questões específicas; (iii) custos operacionais de deslocamento e manutenção de equipamentos e disponibilização de infraestrutura necessária para o labor; e (iv) ausência de base legal para exercício do teletrabalho no exterior, tendo o próprio Poder Judiciário, por meio da Resolução 227/16 do CNJ, declarado tal modalidade inviável.

Nenhum dos argumentos ventilados acima, todavia, tem o condão de impedir a liberação do reclamante.

Especificamente com relação ao primeiro óbice levantado, o documento de fl. 76 elenca todas as atividades desenvolvidas pelo reclamante em sua função de Analista de Tecnologia da Informação, a saber:

- "3) Descrever as atividades desenvolvidas pelo empregado hoje*
- Levantamento de requisitos e elaboração de diagnóstico de solução de sistema de informação para a SETADES;*
 - Desenvolvimento de aplicação para envio de e-mail em massa, considerando as seguintes etapas:*
 - Modelagem de bancos de dados;*
 - Codificação de aplicações em ASP.Net C#, HTML, CSS, Javascript e banco de dados SQL Server;*
 - Testes;*
 - Implantação;*
 - Manutenções de sistemas em ASP Clássico, sob demanda;*
 - Apoio esporádico das execuções de carga de dados no sistema do Cartão Reconstrução."*

Questionada a Gerência do autor a respeito de como era o fluxo de atendimento de demandas, respondeu que:

Como é o fluxo de atendimento das demandas?

Resumidamente, ao receber a demanda do cliente o atendimento é realizado nas seguintes etapas:

- 1) Diagnóstico*
 - a. Interações com o demandante ou com os usuários finais para entendimento da necessidade e levantamento de requisitos;*
 - b. Planejamento do atendimento;*
 - c. Validação com o demandante;*
- 2) Execução*
 - a. Detalhamento da especificação de requisitos;*
 - b. Validação dos requisitos com os usuários;*
 - c. Construção da solução;*
 - d. Testes;*
 - e. Envio para homologação dos usuários;*
 - f. Ajustes pós homologação;*
 - g. Implantação em produção.*

Pelo teor do rol listado acima, verifica-se que o reclamante trabalhava no desenvolvimento de sistemas de informação, para o que não era



PROCESSO Nº TST-AIRR-1208-69.2018.5.17.0008

necessária a sua presença física, dado que o atendimento das demandas é feito remotamente.

A realidade do contrato de trabalho do autor mostra, portanto, que o desenvolvimento de suas atividades é plenamente compatível com a prestação do labor na modalidade à distância.

Embora a Gerência do reclamante tenha consignado ser necessária a supervisão das atividades do reclamante quanto à definição de prioridades e evolução das demandas (item 8 - fl. 77), tal circunstância, de forma alguma, é impeditiva do teletrabalho. Ora, o acompanhamento da produtividade do empregado é condição comum a toda relação de emprego, seja presencial ou à distância, não havendo alegação por parte da ré de que existisse no trabalho do reclamante alguma particularidade que obstasse a criação de métrica para avaliação dos resultados.

Quanto ao segundo fundamento utilizado, ao ser questionada a Gerência se havia reuniões periódicas com seus colaboradores, respondeu, no item 10 da fl. 77, que:

10) A Gerência faz reuniões periódicas com seus colaboradores?

As subgerências fazem reuniões com as equipes de projetos ou individualmente com os analistas, conforme a necessidade. Salvo alguns projetos específicos, na maioria das vezes não são estabelecidos dias ou períodos fixos de reuniões.

Como visto acima, a resposta prestada pelo superior hierárquico do reclamante foi extremamente vaga a este respeito, dizendo apenas que as reuniões eram realizadas, segundo a necessidade. Não há, no entanto, indicativo de que as reuniões deveriam, necessariamente, ocorrer na modalidade presencial. Tampouco se verifica, por ora, impedimento para que o contato com o reclamante não pudesse ser feito pelas diversas ferramentas de transmissão de imagem e som existentes no meio cibernético, como "Skype", "Hangout", dentre outros programas para realizar reuniões online.

Já com relação aos custos envolvendo a realização do teletrabalho, o artigo 75-D da CLT prevê que:

"Art. 75-D - As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito".

Sem embargo da discussão doutrinária acerca da responsabilidade pelos custos da manutenção da estrutura para o teletrabalhador (princípio da alteridade - art. 2º, CLT), fato é que o reclamante, em nenhum momento, recusou-se a arcar com os investimentos necessários à aquisição e manutenção dos equipamentos adequados ao trabalho remoto. Logo, não se revela razoável ao reclamado opor custo financeiro que, a princípio, sequer teria que arcar.



PROCESSO Nº TST-AIRR-1208-69.2018.5.17.0008

Por fim, o indeferimento do pedido de realização do teletrabalho no exterior também foi motivado com base na Resolução 227/16 do CNJ que, segunda alega, teria declarado inviável o teletrabalho no exterior.

Ocorre que o Plenário do Conselho Nacional de Justiça, no julgamento do processo nº. 0009486-09.2018.2.00.0000 ocorrido em 22/10/2019, deliberou no sentido de autorizar o teletrabalho internacional de servidores do Poder Judiciário, tendo em vista, principalmente, o aumento de eficiência na prestação de serviços e a diminuição dos custos operacionais em decorrência da implantação da medida. Senão, vejamos o trecho do acórdão que apresenta as razões da mudança de entendimento sobre a questão:

"[...]

*Examinando as sugestões, relato que a maioria dos órgãos (39) **opinou pela revogação da alínea "f", do inciso I, do art. 5º, que veda o teletrabalho no exterior.** Um dos principais argumentos foi a perda de mão-de-obra qualificada, porque os servidores desistem de permanecer nos quadros dos tribunais, por falta de flexibilização quanto ao local da execução dos trabalhos. Esse fenômeno ocorre com frequência nas comarcas do interior dos estados ou nas comarcas fronteiriças com outros países.*

Para exemplificar essa situação, cito o caso do estado do Amazonas. Segundo relata o TJAM: "não se pode perder de vista que, ainda que o servidor tenha que comparecer ao órgão nos períodos definidos previamente em seu plano de trabalho, é-lhe bem mais rápido e menos dispendioso viajar de alguns países do exterior do que se proveniente, por exemplo, das cidades do interior deste Estado do Amazonas, pois, como se sabe, muitas delas são acessíveis quase que, exclusivamente, por via fluvial e o itinerário pode durar dias." (Id 3500291)

Reputo importante a proposta, principalmente, porque o Poder Judiciário tem investido na informatização de seus sistemas e serviços, com destaque ao sistema PJE, o que permite aos usuários e aos servidores acessarem, via internet, os sistemas de qualquer localidade. Essa facilidade permite a prestação dos serviços fora da estrutura do tribunal, dando mais ênfase à produtividade dos servidores do que na sua presença física.

Informo que alguns tribunais, que já implantaram o teletrabalho, relataram vários pontos positivos da experiência, como por exemplo a economia com a manutenção dos prédios, equipamentos de informática, água e luz, etc., o aumento da produtividade e o retorno de vários servidores afastados de suas funções, como citaram o TRT 2ª Região (3499314) e o TJSE (Id 3499871).

Diante do exposto, proponho nova redação para o inciso I, do art. 5º, que passa a ser uma norma geral autorizativa do teletrabalho, assim como a inclusão de um dispositivo expressamente autorizando



PROCESSO Nº TST-AIRR-1208-69.2018.5.17.0008

o teletrabalho "internacional", no interesse da administração judiciária, o que atenderia outras propostas feitas pelos tribunais, tais como a permissão do teletrabalho no caso de doença em pessoa da família; acompanhamento cônjuge ou companheiro, que se desloque para outra localidade em razão do serviço; participação em programa de estudo e outros casos, que eventualmente possam surgir. Deve-se ressaltar que o teletrabalho não é um direito público subjetivo do servidor do Poder Judiciário, mas sim uma prerrogativa conferida sob o talante da autonomia e interesse do tribunal, claro, dentro das balizas da proporcionalidade, razoabilidade, proteção da confiança legítima e isonomia. "

Vale lembrar, por oportuno, que a reclamada se trata de Autarquia Estadual, com personalidade jurídica de direito público, a qual não está infensa ao cumprimento do pacto social que o Estado estabeleceu com a sociedade brasileira no sentido de promover a dignidade da pessoa humana e a defesa da vida, da saúde e do sadio desenvolvimento das pessoas com deficiência.

Com efeito, por força das razões alinhavadas acima, não se mostra razoável o indeferimento do pedido do autor para que fosse autorizado o teletrabalho, pelo menos, até que a saúde da esposa do reclamante esteja restabelecida.

Quanto ao período de realização do teletrabalho no exterior, acolho, neste ponto, a judiciosa sugestão apresentada pelo i. representante do Ministério Público do Trabalho para que a liberação se dê pelo período inicial de 06 (seis) meses, pelas seguintes razões:

"Assim, inexistindo controvérsia acerca da condição de saúde dos familiares do reclamante, e havendo a possibilidade de que seu trabalho seja desempenhado remotamente, não há razão plausível que justifique a negativa da ITI, pelo menos até que a saúde da esposa do trabalhador seja restabelecida - frise-se, com o que a necessidade de cuidados do seu filho seria atendida por ela, esposa e mãe.

Do contrário, estaríamos a admitir a legalidade de uma situação que nos parece dramática: fazer com que o trabalhador opte pelo trabalho ou pela família.

Não podemos deixar de ressaltar que, durante a instrução, o próprio reclamante propôs transação, a fim de que o regime de teletrabalho fosse adotado por 90 dias, apenas para que pudesse acompanhar a recuperação de sua esposa e, concomitantemente, a evolução do tratamento/cuidados de seu filho autista.

A proposta está alinhada à situação emergencial tratada na petição inicial, e possibilitaria à reclamada, durante este interregno, apresentar regulamentação sobre esse modo de prestação de serviços.



PROCESSO Nº TST-AIRR-1208-69.2018.5.17.0008

Se o ordenamento jurídico contempla meios para o equilíbrio desses interesses, não há razão lógica para não utilizá-los.

Assim, como adverte Sebastião Geraldo de Oliveira "a luta dos dias atuais, no campo jurídico, é pela efetividade do direito, havendo mesmo certo cansaço diante do muito consenso e pouca ação. É imperioso tornar real aquilo que já é legal."

Pelo provimento parcial do apelo, permitindo-se ao reclamante a alteração provisória do regime de trabalho, de presencial para remoto, sugerindo-se um período inicial de pelo prazo de 6 meses."

No tocante à tutela provisória de urgência de natureza antecipada, impõe-se o deferimento sempre que houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou risco do resultado útil do processo.

No caso em tela, há comprovadamente elementos que demonstram a probabilidade do direito material alegado, haja vista a compatibilidade das atividades do autor com o trabalho desenvolvido remotamente

Por seu turno, os documentos médicos comprovam a plena dependência do filho do autor e a saúde debilitada de sua esposa, tornando premente a urgência da concessão da autorização, a fim de permitir que o autor possa dar a atenção necessária a seu filho em situação de grave periclitância social.

Logo, porque preenchidos os requisitos estabelecidos no art. 300 do Código Processual, aplicável nesta especializada por força do art. 769 da CLT, merece ser deferida a tutela de urgência, devendo ser reconhecido à parte autora o direito de exercer suas atribuições na modalidade de teletrabalho pelo prazo inicial de 06 (seis) meses.

Do exposto, **dou provimento parcial**, nos termos acima.

Este acórdão dispensa a necessidade de emissão de mandado de cumprimento, devendo o Oficial de Justiça, imediatamente após a publicação, se dirigir a sede da reclamada com cópia do presente para dar cumprimento à tutela de urgência aqui deferida. A ré terá 10 (dez) dias para cumprimento após a intimação por Oficial de Justiça, sob pena de multa diária de R\$500,00 (quinhentos reais)

Ante a inversão da sucumbência, custas pela parte ré no valor de R\$20,00 (vinte reais), calculadas sobre o valor da condenação ora arbitrado de R\$1.000,00, das quais está isenta." (págs. 383-394 – grifos apostos e originais)

A causa diz respeito à pretensão do autor em ter autorizado o regime de teletrabalho no exterior para assistência do filho autista.

É fato incontroverso que o filho do autor é portador de transtorno do espectro do autismo em grau elevado, residindo na Itália com a mãe, sendo esta a responsável pelos cuidados necessários ao filho. Consta no laudo médico que "O jovem necessita de assistência contínua em todas as atividades cotidianas, **não tendo adquirido**



PROCESSO Nº TST-AIRR-1208-69.2018.5.17.0008

nenhuma autonomia, se apresenta totalmente dependente e a única que se ocupa é a mãe que, todavia, apresenta problemas de saúde”.

Segundo consta nos autos, a progenitora vem apresentando diversos problemas de saúde (diverticulose no cólon com episódios de diverticulite), bem como depressão, o que veio a dificultar os cuidados que o filho demanda.

Destaca-se o seguinte trecho do acórdão:

Pelo documento médico de fl. 117 trazido pela parte autora, também não impugnado pelo réu, a paciente apresenta, em 11-01-2019, "estado de fraqueza física e psicológica importante. O quadro se caracteriza através de uma **doença no intestino** que provoca cólicas contínuas causando mal absorvimento dos alimentos, o que causou a perda de pelo menos 25 kilos de peso. **O quadro é grave junto com depressão de caráter ansioso com somatização e ataque de pânico**. Por tido isso, ficou muito difícil tomar conta do filho que sofre de grave handcapp."

O reclamante, que ocupa cargo de Analista de Tecnologia da Informação, solicitou autorização para exercer o trabalho de forma remota com a finalidade de assumir os cuidados do filho enquanto perdurasse o tratamento da esposa, o que foi negado pela reclamada. Em análise do recurso ordinário, o eg. TRT resumiu as razões de oposição da ré aos seguintes tópicos:

- I) as atividades desenvolvidas seriam incompatíveis com a modalidade de teletrabalho, porquanto dependentes de acompanhamento e controle por superior hierárquico;
- II) indispensável comparecimento do funcionário à sede da Prodest para resolução de questões específicas;
- III) custos operacionais de deslocamento e manutenção de equipamentos e disponibilização de infraestrutura necessária para o labor;
- IV) ausência de base legal para exercício do teletrabalho no exterior, tendo o próprio Poder Judiciário, por meio da Resolução 227/16 do CNJ, declarado tal modalidade inviável.

Com relação ao item “I”, a delimitação do eg. TRT é que as atividades desenvolvidas pelo reclamante, que trabalha no **desenvolvimento de sistemas de informação, são sim compatíveis com o teletrabalho, pois desnecessária sua presença física no atendimento das demandas, que são feitas de forma remota**. Destacou que “o acompanhamento da produtividade do empregado é condição comum a toda relação de emprego, seja presencial ou à distância, não havendo alegação por parte da



PROCESSO Nº TST-AIRR-1208-69.2018.5.17.0008

ré de que existisse no trabalho do reclamante alguma particularidade que obstasse a criação de métrica para avaliação dos resultados".

No que se refere ao item "II", afastou a Corte Regional, com base no depoimento do preposto, a alegação de que seria indispensável o comparecimento do autor na modalidade presencial, ressaltando que *"Tampouco se verifica, por ora, impedimento para que o contato com o reclamante não pudesse ser feito pelas diversas ferramentas de transmissão de imagem e som existentes no meio cibernético, como "Skype", "Hangout", dentre outros programas para realizar reuniões online".*

Quanto aos custos operacionais (item "III"), destacou que o autor não se recusou a arcar com os investimentos necessários à aquisição e manutenção dos equipamentos adequados ao trabalho remoto, motivo pelo qual, a escusa da reclamada não se sustenta, pois não teria que arcar com tal despesa.

Por fim, quanto à ausência de base legal (item "IV"), registrou o eg. TRT que o indeferimento administrativo motivado com base na Resolução 227/16 do CNJ não mais subsiste, tendo em vista o julgamento do processo nº. 0009486-09.2018.2.00.0000 ocorrido em 22/10/2019.

De fato, a Resolução nº 298/2021 alterou o art. 5º, §11, da Resolução nº227/16 do CNJ, passando a constar que *"Fica expressamente autorizado o teletrabalho para servidores do Poder Judiciário no exterior desde que no interesse da Administração",* a assinalar a mudança de paradigma no prisma da administração pública federal .

Também o art. 98, §3º, da Lei 8.112/90, que trata do estatuto dos servidores públicos federais, foi alterado para possibilitar a aplicação de horário especial ao servidor que possua cônjuge, filho ou dependente com deficiência, e para revogar a exigência de compensação.

Nessa toada, extrai-se de **consulta ao sitio eletrônico da reclamada** que o teletrabalho foi regulamentado no âmbito do poder executivo do Estado do Espírito Santo através da Lei Complementar nº 874 de 15/12/2017, e que nela não consta vedação expressa de execução do trabalho no exterior. Extrai-se da citada norma estadual que são objetivos do teletrabalho, dentre outros, "melhorar a qualidade de vida dos servidores" e "respeitar a diversidade dos servidores".

Ora, a situação fática descrita nos autos –filho do autor com espectro autista grave e progenitora fortemente debilitada que a impede de exercer temporariamente os cuidados necessários ao filho-, **traz em si uma singularidade que não pode ser ignorada**, seja pela empregadora que tem regulamentado o teletrabalho,



PROCESSO Nº TST-AIRR-1208-69.2018.5.17.0008

seja pelo Poder Judiciário face à provocação para solucionar conflito de interesses, seja pelo Estado, como signatário da Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) e posteriormente aprovada pelo Congresso com status de emenda constitucional (art. 5º, §3º, da CF) através do Decreto Legislativo nº 186/2008.

Destaca-se que a citada CDPD, ao promover/reafirmar os direitos às pessoas com deficiência, apresenta a definição da expressão “adaptação razoável”, termo usado para *“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;”*.

Vale dizer, os destinatários da norma devem, dentro da razoabilidade, proporcionar meios de se adequarem às necessidades dos portadores de deficiência, a fim de que estes possam exercer plenamente seus direitos.

Nesse sentido, peço vênia para destacar trecho do substancioso voto do ao Exmo. Ministro Relator Alexandre Agra Belmonte, que esclarece:

É importante enfatizar o teor da CDPD, ao conceituar a “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. A acomodação possível somente pode ser pensada no **caso concreto**. A *comissão canadense* destacou que não existe uma fórmula definida para acomodação - cada pessoa tem necessidades únicas e é importante consultar a pessoa envolvida.

(...)

Dessa forma, não há de se cogitar a ausência de lei para aplicação da acomodação razoável. Em razão de a lei possuir caráter geral e abstrato, ainda que estabeleça padrões mínimos, jamais poderia entregar tratamento justo para todas as situações, visto que cada uma possui suas particularidades.

Estabelecida a complexa relação sobre a qual se busca a tutela do Poder Judiciário, têm incidência as normas jurídicas de proteção do filho do autor portador de deficiência, não obstante a relação jurídica trabalhista mantida entre autor e réu.

Com efeito, o arcabouço legislativo de proteção à pessoa com deficiência (CDPD/Decreto Legislativo nº 186/2008 e Lei nº 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência), a proteção constitucional dos direitos fundamentais da



PROCESSO Nº TST-AIRR-1208-69.2018.5.17.0008

pessoa humana e da família (art. 1º, III, 226 da CF/88), atrelado à ausência de ônus desproporcional à reclamada para indeferir o pedido do autor, autorizam mitigar a limitação do art. 75-C, §1º, da CLT, quanto à necessidade de “mutuo consentimento” entre as partes para a realização do teletrabalho.

Nenhuma das razões opostas pela reclamada se mostra suficientemente forte para concluir que se está a exigir ônus desarrazoado ao empregador, pois, conforme delimitado pela Corte Regional, restou comprovado que o trabalho executado pelo autor pode ser realizado remotamente, não haverá custos extras à administração pública e eventuais reuniões podem ser realizadas com o empregado de forma telemática.

Não é demais lembrar que a pandemia da Covid-19, nos momentos mais graves, forçou muitos setores da economia a redefinirem o *modus operandi* das atividades para que empregados pudessem permanecer em casa em segurança, o que, de certa forma, em conjunto com a norma dos arts. 75-A e seguintes, da CLT, veio a ampliar as perspectivas ordinárias da prestação laboral.

De fato, frente às novas soluções tecnológicas e avanços gerados nos últimos tempos, o local de trabalho não mais se vê limitado ao ambiente físico do estabelecimento empresarial, a justificar que o requisito do mútuo consentimento inviabilize o reconhecimento do regime no caso fático dos presentes autos.

Cabe o alerta de que a lide ora analisada – e a solução aqui proposta – não se trata de alavancar o teletrabalho de forma geral e indiscriminada. Isso porque, no caso específico em exame, há incidência de normas internacionais, constitucionais e legais que justificam a compatibilização do instituto da forma que propõe o Exmo. Ministro Relator, especialmente porque, repito, **não se está a criar ônus desproporcional ao empregador.**

Assim, afasta-se a alegada ofensa ao princípio da legalidade (arts. 5º, II e 37, II, da CF), diante do compromisso voluntário do Estado Brasileiro em aderir e cumprir a Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), norma com estatutos constitucional. A reclamada, autarquia com personalidade jurídica de direito público integrante da administração pública indireta, ainda mais por tal natureza, e como representante do Estado *latu sensu*, tem o dever de fazer cumprir as normas constitucionais.

Intactos, pois, os dispositivos apontados como violados.



PROCESSO Nº TST-AIRR-1208-69.2018.5.17.0008

Por fim, e não menos importante, é de se destacar que, segundo **lista de empregados em teletrabalho disponibilizada no site da empregadora atualizada em 15/09/2022, o autor continua dentre os empregados que exercem suas atividades de forma remota**, isso após quase 3 anos da determinação de cumprimento da ordem emanada pelo eg. TRT, a demonstrar que não há impeditivo fático para não se deferir a pretensão do autor, desde que observados os parâmetros elencados em norma regulamentar (como, por exemplo, o cumprimento do plano de trabalho elaborado pela autoridade superior).

Esses são os fundamentos pelos quais convirjo com o Exmo. Ministro Relator para conhecer do agravo de instrumento e negar-lhe provimento.

É o meu voto.

Brasília, 19 de outubro de 2022.

ALOYSIO CORRÊA DA VEIGA
Ministro