FACULDADE AUTÔNOMA DE DIREITO DE SÃO PAULO – FADISP
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU
MESTRADO EM FUNÇÃO SOCIAL DO DIREITO

CAROLINE CORRÊA DE GODOY

UMA ANÁLISE DAS POLÍTICAS INCLUSIVAS DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE GOIÁS PARA SERVIDORES RESPONSÁVEIS POR DEPENDENTES COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA

GOIÂNIA - GO
2026
CAROLINE CORRÊA DE GODOY

UMA ANÁLISE DAS POLÍTICAS INCLUSIVAS DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE GOIÁS PARA SERVIDORES RESPONSÁVEIS POR DEPENDENTES COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA

Dissertação de Mestrado apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre no Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu – Mestrado Interinstitucional (PCI-Minter), realizado pela Faculdade Autônoma de Direito de São Paulo (FADISP) em parceria com a Escola Judicial do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (EJUG), na área de concentração Função Social do Direito, tendo como orientadora a Profa. Dra. Cíntia Menezes Brunetta.

GOIÂNIA-GO

2026

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

G589a

Godoy, Caroline Corrêa de.

Uma análise das políticas inclusivas do Tribunal de Justiça de Goiás para servidores responsáveis por dependentes com transtorno do espectro autista. / Caroline Corrêa de Godoy – Goiânia, 2026.

165 fls; 30cm.

Dissertação (Mestrado) – Faculdade Autônoma de Direito – FADISP – Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu – Mestrado Acadêmico Interinstitucional – MINTER – Função Social do Direito – São Paulo, 2026.

Orientador: Profa. Dra. Cíntia Menezes Brunetta.

1. Função Social do Direito. 2. Administração Pública. 3. Servidor Público. 4. Transtorno do Espectro Autista (TEA). 5. Tribunal de Justiça de Goiás. I. Godoy, Caroline Corrêa de. II. Faculdade Autônoma de Direito. III. Título.

CDU 351.9:-056.36

Bibliotecário responsável: Adenilto Lopes do Prado Junior – CRB-8/11438

UMA ANÁLISE DAS POLÍTICAS INCLUSIVAS DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE GOIÁS PARA SERVIDORES RESPONSÁVEIS POR DEPENDENTES COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA

Dissertação de Mestrado apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre no Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu – Mestrado Interinstitucional (PCI-Minter), realizado pela Faculdade Autônoma de Direito de São Paulo (FADISP) em parceria com a Escola Judicial do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (EJUG), na área de concentração Função Social do Direito, tendo como orientadora a Profa. Dra. Cíntia Menezes Brunetta.

Aprovada em: _____ de _____ de 2026.

Banca examinadora:

_____

Prof.(a). Dr.(a) Cíntia Menezes Brunetta

_____

Prof.(a). Dr.(a) Guilherne Amorim Campos da Silva

_____

Prof.(a). Dr.(a) Sheila Cristina Endres Palmerston

AGRADECIMENTOS

A elaboração deste trabalho somente foi possível graças ao apoio e à colaboração de diversas pessoas, incluindo o Tribunal de Justiça de Goiás, aos quais expresso minha sincera gratidão.

Agradeço à minha família, especialmente aos meus pais, Joelita e José Paulo, por todos os esforços realizados ao longo da vida para que eu tivesse acesso à educação. Foram eles que me ensinaram, pelo exemplo, o valor do estudo, da perseverança e do trabalho. A eles dedico cada conquista alcançada nesta caminhada acadêmica, como forma de reconhecimento e gratidão por tudo o que fizeram e continuam fazendo por mim.

Agradeço à minha filha, Luísa, razão maior da minha vida e inspiração diária. Sua existência deu novo significado à minha trajetória pessoal e profissional e foi a principal motivação para que eu persistisse até a conclusão deste trabalho, cujas vivências, desafios enfrentados e conquistas inspiraram e fundamentaram a presente pesquisa.

Agradeço à Professora Cíntia Menezes Brunetta, pela orientação, pela generosidade intelectual, pela paciência e pela confiança depositada ao longo desta trajetória. Suas contribuições foram fundamentais para o desenvolvimento desta pesquisa e para meu amadurecimento acadêmico.

Por fim, manifesto minha gratidão também aos meus amigos e companheiros do mestrado, pelo apoio, incentivo e compreensão, em especial a Elis, Cláudia e Jaqueline, que foram essenciais durante toda essa trajetória.

O ordenamento jurídico não existe para si mesmo, mas para a realização da pessoa humana. A função social é o sopro de vida que transforma a norma fria em instrumento de justiça e solidariedade.

Inspirado no pensamento de Pietro Perlingieri em O Perfil Político-Constitucional do Direito Civil.

RESUMO

Esta dissertação analisa a efetivação da função social da administração pública por meio das políticas institucionais de inclusão voltadas aos servidores do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (TJGO) que possuem dependentes com Transtorno do Espectro Autista (TEA). O problema de pesquisa investiga em que medida as normas administrativas do TJGO transcendem a legalidade formal para concretizar a proteção integral e a dignidade da pessoa humana, diante da tensão entre a discricionariedade administrativa e o mínimo existencial do servidor-cuidador. Fundamentada no marco teórico da Função Social do Direito, sob a perspectiva de Pietro Perlingieri, e no Modelo Social da Deficiência, a pesquisa utiliza a metodologia de análise documental e a hermenêutica constitucional. O estudo confronta a Resolução CNJ n. 343/2020 e o Tema 1097 do STF com os atos normativos internos do TJGO, como a Resolução n. 139/2021. A análise abrange, ainda, documentos administrativos recentes, como o Parecer n. 000394/2026 e a Ata de Reunião da Presidência de janeiro de 2026, além de casos judicializados de redução de jornada. Conclui-se que a legitimidade da administração judiciária, enquanto garantidora de direitos, perpassa obrigatoriamente pela transição de uma postura de mera concessão administrativa para uma política de inclusão estruturada e solidária, removendo barreiras institucionais e garantindo a eficácia substantiva dos direitos fundamentais da família e da pessoa com deficiência.

Palavras-chave: Função Social do Direito; Administração Pública; Servidor Público; Transtorno do Espectro Autista (TEA); Tribunal de Justiça de Goiás.

ABSTRACT

This master's thesis analyzes the effectiveness of the social function of public administration through institutional inclusion policies for employees of the Court of Justice of the State of Goiás (TJGO) who have dependents with Autism Spectrum Disorder (ASD). The research problem investigates to what extent the administrative rules of the TJGO transcend formal legality to achieve full protection and human dignity, given the tension between administrative discretion and the existential minimum of the server-guardian. Grounded in the theoretical framework of the Social Function of Law, from the perspective of Pietro Perlingieri, and the Social Model of Disability, the research uses documentary analysis and constitutional hermeneutics as its methodology. The study confronts CNJ Resolution No. 343/2020 and STF Theme 1097 with the internal normative acts of the TJGO, such as Resolution No. 139/2021. The analysis also covers recent administrative documents, such as Opinion No. 000394/2026 and the Minutes of the Presidency Meeting of January 2026, in addition to judicialized cases of reduced working hours. It is concluded that the legitimacy of the judicial administration, as a guarantor of rights, necessarily involves the transition from a stance of mere administrative concession to a policy of structured and solidary inclusion, removing institutional barriers and ensuring the substantive effectiveness of the fundamental rights of the family and the person with disabilities.

Keywords: Social Function of Law; Public Administration; Civil Servant; Autism Spectrum Disorder (ASD); Court of Justice of Goiás.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
CDPD	Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
CID-10	Classificação Internacional de Doenças — 10ª revisão
CID-11	Classificação Internacional de Doenças — 11ª revisão
CF/88	Constituição Federal de 1988
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
DGP	Diretoria de Gestão de Pessoas
LBI	Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência
ONU	Organização das Nações Unidas
PROAD	Processo Administrativo Digital
RE	Recurso Extraordinário
STF	Supremo Tribunal Federal
TEA	Transtorno do Espectro Autista
TJGO	Tribunal de Justiça do Estado de Goiás

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 11

CAPÍTULO 1 – FUNÇÃO SOCIAL DO DIREITO, DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E MODELO SOCIAL DA DEFICIÊNCIA: FUNDAMENTOS PARA A INCLUSÃO SUBSTANTIVA 18

1.1. A função social do Direito: da solidariedade à civilística constitucional 18

1.2. O modelo social da deficiência: a Convenção da ONU (Decreto n. 6.949/2009) e a transmutação do conceito de TEA no Brasil 24

1.3. A dignidade da pessoa humana como vetor de interpretação das relações laborais no setor público 31

1.4. O dever de solidariedade administrativa e a superação da omissão institucional 37

1.5. A sobrecarga do cuidador como vulnerabilidade juridicamente relevante: evidência clínica e dever de proteção institucional 41

CAPÍTULO 2 – O ARCABOUÇO NORMATIVO E A PROTEÇÃO DO SERVIDOR-CUIDADOR: DA LEGALIDADE FORMAL À EFICÁCIA SUBSTANTIVA 47

2.1. A Lei n. 12.764/2012 e a mutação do status jurídico do TEA: inclusão e bloco de convencionalidade 48

2.2. A Resolução CNJ n. 343/2020: condições especiais de trabalho como expressão do direito subjetivo à adaptação razoável 53

2.3. O Tema 1097 do Supremo Tribunal Federal: o reconhecimento da dimensão social do cuidado e a proteção da unidade familiar 57

2.4. O Bloco Normativo de Proteção Integral: a inexistência de discricionariedade negativa 64

CAPÍTULO 3 – A FUNÇÃO SOCIAL NA PRÁXIS DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE GOIÁS: ENTRE O DISCURSO NORMATIVO E A REALIDADE INSTITUCIONAL 69

3.1. Delimitação metodológica do estudo empírico: pesquisa implicada, corpus documental e critérios de análise 71

3.2. A simetria normativa entre a Resolução CNJ n. 343/2020 e a Resolução TJGO n. 139/2021 74

3.3. A gestão administrativa das condições especiais de trabalho no TJGO: análise do Parecer n. 000394/2026 e das demandas apresentadas em reunião institucional 78

3.4. Estudo de caso do Processo Judicial: procedimento administrativo, judicialização e confronto com o Tema 1097 84

3.5. Síntese crítica dos achados documentais e diretrizes para uma política institucional de inclusão 92

CONSIDERAÇÕES FINAIS 96

REFERÊNCIAS 102

APÊNDICE A — QUADRO DO CORPUS DOCUMENTAL DA PESQUISA 106

INTRODUÇÃO

O Direito contemporâneo, sob a influência do pós-positivismo, da força normativa da Constituição e da centralidade dos direitos fundamentais, passa por um processo de reconfiguração estrutural de seus institutos clássicos. A Constituição deixa de ser compreendida apenas como norma de organização do Estado e passa a atuar como parâmetro de validade, interpretação e controle das práticas jurídicas e administrativas. Nesse cenário, a função social do Direito assume relevância como categoria interpretativa voltada à compreensão da norma jurídica não apenas em sua dimensão formal, mas também em sua capacidade de orientar práticas institucionais compatíveis com os valores constitucionais.

A constitucionalização do Direito não representa, portanto, apenas a presença formal da CF como fundamento de validade das normas infraconstitucionais. Ela exige que os institutos jurídicos sejam reinterpretados à luz da dignidade da pessoa humana, da igualdade material, da solidariedade e da proteção de vulnerabilidades concretas. André Ramos Tavares observa que o constitucionalismo contemporâneo amplia a função tradicional de contenção do poder estatal, incorporando valores como verdade, solidariedade, consenso, continuidade, participação, integração e universalização (TAVARES, 2023, p. 24). Essa perspectiva contribui para a análise da função social do Direito no âmbito da Administração Pública, especialmente quando se examina se a atuação administrativa se limita à observância formal da norma ou se efetivamente cria condições institucionais para a concretização de direitos fundamentais.

Nessa perspectiva, o presente estudo tem por objeto a análise das políticas institucionais de inclusão e das condições especiais de trabalho no âmbito do TJGO, voltadas aos servidores que exercem a função de pais ou responsáveis por dependentes com TEA. A relevância social e jurídica da pesquisa transcende o exame meramente normativo, pois envolve a relação entre deficiência, cuidado, organização administrativa e efetividade de direitos fundamentais no serviço público.

A Lei n. 12.764/2012 reconhece a pessoa com TEA como pessoa com deficiência para todos os efeitos legais (BRASIL, 2012, art. 1º, § 2º), atraindo a incidência do regime constitucional de proteção à pessoa com deficiência, da LBI e da CDPD, promulgada pelo Decreto n. 6.949/2009. A CDPD define a recusa de adaptação razoável como forma de discriminação por motivo de deficiência e estabelece a necessidade de eliminação de barreiras que impeçam a participação plena e efetiva da pessoa com deficiência em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2009, art. 2º). No campo das relações institucionais de trabalho, tais parâmetros permitem examinar se os procedimentos administrativos asseguram

condições compatíveis com a proteção da pessoa com deficiência e de sua rede familiar de cuidado.

A barreira analisada nesta investigação não se limita a aspectos físicos ou arquitetônicos, assumindo natureza institucional, procedimental e interpretativa. O servidor público que atua como cuidador de pessoa com TEA encontra-se em situação específica de vulnerabilidade, marcada pela sobreposição entre as exigências funcionais do cargo e as demandas de cuidado, acompanhamento terapêutico e reorganização da rotina familiar. A dignidade da pessoa humana, nesse contexto, constitui parâmetro constitucional relevante, sobretudo quando associada à proteção concreta da pessoa com deficiência, da família e do servidor-cuidador. Sarlet aponta a íntima vinculação entre dignidade da pessoa humana, direitos humanos e direitos fundamentais como um dos postulados do constitucionalismo contemporâneo (SARLET, 2015b, p. 21).

Todavia, a presente pesquisa não adota a dignidade da pessoa humana como fundamento genérico ou argumento conclusivo autossuficiente. A utilização indiscriminada da dignidade pode enfraquecer sua função normativa e reduzir sua capacidade de controle racional das decisões administrativas e jurisdicionais. Por essa razão, a dignidade será analisada em diálogo com parâmetros normativos específicos, especialmente a proteção da pessoa com deficiência, o direito ao cuidado, o mínimo existencial, a adaptação razoável, a igualdade material e a função social do Direito. Essa opção metodológica busca atender à exigência de maior neutralidade científica, evitando que a conclusão da pesquisa seja antecipada pela linguagem empregada na formulação do problema.

A problematização da pesquisa parte da seguinte questão: em que medida as políticas administrativas do TJGO efetivam a proteção integral da família e da pessoa com TEA à luz da função social do Direito, da solidariedade administrativa e dos parâmetros constitucionais e convencionais de proteção à pessoa com deficiência? A hipótese de trabalho é a de que a existência de previsão normativa sobre condições especiais de trabalho não assegura, por si só, a efetividade material desses direitos, sendo necessário verificar se os procedimentos administrativos de análise, concessão e acompanhamento dessas medidas são compatíveis com a proteção de vulnerabilidades, com o mínimo existencial do servidor-cuidador e com a finalidade inclusiva das normas aplicáveis.

A análise preliminar dos documentos institucionais sugere o reconhecimento normativo das condições especiais de trabalho, apontando, contudo, para dificuldades na sua implementação administrativa. A Ata de Reunião da Presidência realizada em 20 de janeiro de 2026 e o Parecer n. 000394/2026 constituem documentos institucionais relevantes para a análise

da implementação das condições especiais de trabalho, na medida em que registram debates relacionados ao atendimento médico-pericial, aos critérios de avaliação administrativa e às condições de trabalho de servidores responsáveis por pessoas com TEA (GOIÁS, 2026a; GOIÁS, 2026b).

Além disso, o processo judicial ajuizado pela pesquisadora em face do Estado de Goiás, diretamente relacionado ao objeto desta investigação, será examinado como elemento de contextualização institucional, com supressão de sua identificação numérica, conforme justificado nas cautelas metodológicas adiante expostas.

A opção por assumir essa implicação, em lugar de neutralizá-la mediante a substituição do caso ou seu suposto distanciamento retórico, apoia-se em duas ordens de razões. A primeira é de natureza epistemológica. A pretensão de neutralidade absoluta do pesquisador, herdada do modelo positivista de ciência, foi profundamente questionada por tradições teóricas distintas, mas convergentes em seu núcleo crítico, dentre as quais se destacam, para os fins deste trabalho, a análise institucional francesa (LOURAU, 1993), a sociologia reflexiva e a noção de objetivação participante (BOURDIEU, 2003) e a epistemologia feminista dos saberes localizados (HARAWAY, 1995). Tais perspectivas reconhecem que a posição do pesquisador junto ao fenômeno investigado constitui dimensão constitutiva, e não obstativa, do conhecimento. A esse núcleo agrega-se, em registro analógico, o conceito de lugar de fala (RIBEIRO, 2017), originário do feminismo negro, cujo eixo argumentativo, a autoridade epistêmica conferida pela vivência situada, oferece chave heurística pertinente quando se investigam vulnerabilidades estruturais e barreiras institucionais experimentadas em primeira pessoa. Em tais contextos, a posição da pesquisadora junto ao objeto pode, desde que devidamente tratada, qualificar a observação, conferindo-lhe acesso a camadas do real frequentemente inacessíveis ao olhar exclusivamente externo.

A segunda razão é de natureza metodológica. A literatura sobre autoetnografia consolidou, ao longo das últimas décadas, parâmetros rigorosos para a produção de conhecimento a partir da experiência situada do pesquisador, articulando narrativa pessoal e análise cultural-institucional (ELLIS; ADAMS; BOCHNER, 2011; VERSIANI, 2005). No campo do Direito, a abertura a métodos qualitativos e a abordagens implicadas tem encontrado respaldo em obras dedicadas à pesquisa jurídica empírica, que reconhecem a legitimidade de desenhos investigativos nos quais o pesquisador integra o campo observado, desde que mediante protocolos explícitos de reflexividade e controle epistêmico (GUSTIN; DIAS; NICÁCIO, 2020).

Para mitigar os riscos inerentes à implicação, notadamente o de viés confirmatório, o de personalização excessiva da análise e o de transbordamento entre denúncia subjetiva e descrição acadêmica, foram adotadas as seguintes salvaguardas metodológicas. A judicialização da matéria será tratada como fenômeno institucional, e não como narrativa individualizada do caso concreto. Essa abordagem busca preservar o distanciamento analítico necessário à pesquisa científica, sem desconsiderar que o objeto estudado emerge de contexto concreto de vulnerabilidade, cuja dimensão institucional é precisamente o que a investigação se propõe a examinar, em diálogo com a Resolução CNJ n. 343/2020, a Resolução TJGO n. 139/2021 e o Tema 1097 do STF.

O objetivo geral da dissertação consiste em avaliar, sob perspectiva jurídico-constitucional e documental, em que medida as políticas inclusivas adotadas pelo TJGO asseguram eficácia material às condições especiais de trabalho destinadas aos servidores responsáveis por dependentes com TEA. Como objetivos específicos, propõe-se: a) examinar a evolução normativa aplicável às condições especiais de trabalho no âmbito do Poder Judiciário, com ênfase na Resolução CNJ n. 343/2020 e na Resolução TJGO n. 139/2021; b) identificar, a partir do corpus documental delimitado, eventuais lacunas procedimentais, barreiras institucionais e critérios administrativos de concessão ou restrição das medidas; c) analisar a tensão entre eficiência administrativa, discricionariedade e solidariedade administrativa na proteção de servidores-cuidadores; e d) propor diretrizes jurídico-institucionais voltadas ao aprimoramento da política de gestão de pessoas, considerando o cuidado como dimensão relevante da função social do Direito.

A metodologia adotada é de natureza qualitativa, com pesquisa bibliográfica e análise documental. A investigação parte de abordagem jurídico-dogmática e hermenêutica, orientada pela interpretação constitucional dos atos normativos e administrativos examinados. Embora o objeto da pesquisa envolva experiência concreta relacionada à implementação de condições especiais de trabalho, a análise será restrita aos atos públicos, aos documentos institucionais e aos elementos processuais necessários à compreensão do problema investigado. Essa delimitação busca preservar o distanciamento crítico da pesquisadora e reduzir o risco de que a participação direta no fenômeno comprometa a objetividade da análise.

O método dedutivo será utilizado para relacionar os fundamentos teóricos da função social do Direito, da dignidade da pessoa humana, do modelo social da deficiência, do mínimo existencial e da solidariedade administrativa à análise concreta dos documentos institucionais selecionados. A pesquisa não pretende realizar generalizações estatísticas, tampouco avaliar subjetivamente condutas individuais. Seu propósito é compreender, de forma sistemática, como

os documentos analisados estruturam, justificam e operacionalizam as condições especiais de trabalho destinadas aos servidores-cuidadores.

O corpus documental da pesquisa é composto pelos seguintes documentos: a) Resolução CNJ n. 343, de 9 de setembro de 2020; b) Resolução TJGO n. 139, de 7 de junho de 2021; c) Condições especiais de trabalho: manual de legislação e procedimentos, publicado pelo TJGO em 2025; d) Ata de Reunião da Presidência realizada em 20 de janeiro de 2026; e) Parecer n. 000394/2026 datado de 30 de janeiro de 2026, elaborado pela Juíza Auxiliar da Presidência; f) Despacho da Presidência de 2 de fevereiro de 2026, que acolheu o referido Parecer e determinou que os setores administrativos competentes se manifestassem em relação aos pleitos apresentados pelos servidores; e g) atos processuais públicos relacionados à implementação de condições especiais de trabalho para servidores responsáveis por dependentes com TEA.

Importa destacar, ainda, que a Ata de Reunião da Presidência realizada em 20 de janeiro de 2026 documenta demandas apresentadas coletivamente por dezesseis servidores e servidoras de unidades distribuídas em diferentes comarcas do Estado de Goiás, relativas tanto a servidores com TEA, quanto a servidores responsáveis por dependentes com TEA, com a participação adicional do presidente do sindicato dos servidores do TJGO (Sindjustiça), o que sugere que as dificuldades relacionadas à implementação das condições especiais de trabalho não constituem percepção isolada, mas fenômeno de escala institucional. A pesquisadora participou ativamente da referida reunião, atuando como principal interlocutora dos servidores responsáveis por dependentes com TEA, tendo exposto as dificuldades por eles enfrentadas e apresentado propostas de aprimoramento institucional, o que reforça o caráter de pesquisa implicada assumido nesta investigação. Outros servidores presentes manifestaram-se acerca das demandas específicas relacionadas ao TEA e dificuldades observadas junto à administração do TJGO, ampliando o quadro de evidências sobre a abrangência institucional do problema. A pluralidade de relatos registrados nesse documento reforça a relevância social e jurídica da presente investigação e demonstra que a previsão normativa nem sempre assegura eficácia substancial, questão que constitui o objeto central desta pesquisa e que não se revela como algo isolado, mas abrangente no âmbito do TJGO (GOIÁS, 2026a).

Os documentos foram selecionados a partir de quatro critérios: pertinência temática, por tratarem diretamente de condições especiais de trabalho, deficiência, TEA ou servidores-cuidadores; relação direta com o objeto da pesquisa, por integrarem o fluxo normativo ou administrativo do TJGO; disponibilidade documental, considerando-se atos públicos ou documentos institucionais acessíveis para análise; e relevância institucional, em razão de sua

capacidade de revelar parâmetros normativos, procedimentos decisórios ou fundamentos administrativos aplicáveis à matéria.

A técnica de análise empregada será a análise documental, articulada à análise de conteúdo e à hermenêutica constitucional. Para conferir maior transparência ao percurso metodológico, os documentos serão lidos e organizados a partir de categorias analíticas previamente delimitadas: a) fundamento normativo da política de condições especiais de trabalho; b) critérios administrativos de concessão, revisão ou indeferimento; c) tratamento conferido ao servidor-cuidador e à pessoa com deficiência; d) identificação de barreiras procedimentais ou institucionais; e) relação entre eficiência administrativa e proteção de vulnerabilidades; f) compatibilidade entre a prática administrativa e os parâmetros constitucionais, convencionais e jurisprudenciais aplicáveis. Essa sistematização busca explicitar os critérios empregados na passagem da leitura documental para os achados da pesquisa.

Considerando a natureza sensível do objeto, a pesquisa adota cautelas metodológicas específicas. A identificação numérica do processo judicial ajuizado pela pesquisadora em face do Estado de Goiás, bem como de procedimentos administrativos internos correlatos, será suprimida no corpo do trabalho sempre que sua reprodução puder expor dados pessoais, informações médicas ou elementos capazes de individualizar os sujeitos envolvidos, em especial menor de idade. Essa opção fundamenta-se no art. 11 da Lei nº 13.709/2018 (LGPD), que confere proteção reforçada a dados sensíveis de saúde, e não compromete o conteúdo científico da análise, uma vez que serão preservados os elementos documentais necessários à compreensão do problema pesquisado, tais como natureza do ato, data, órgão emissor, fundamento normativo e conteúdo institucional relevante. A finalidade dessa opção metodológica é compatibilizar a transparência acadêmica com a proteção da intimidade, da vida privada e dos dados sensíveis dos envolvidos.

A dissertação estrutura-se em três capítulos. O primeiro capítulo apresenta o marco teórico da função social do Direito, da constitucionalização dos institutos jurídicos, da dignidade da pessoa humana, do mínimo existencial e do modelo social da deficiência. Nesse capítulo, serão incorporados o diálogo com a leitura constitucional de André Ramos Tavares, o aprofundamento do mínimo existencial a partir de Ricardo Lobo Torres e Ana Paula de Barcellos e o contraponto crítico ao uso indiscriminado da dignidade da pessoa humana, especialmente a partir de Stephan Kirste e Otavio Luiz Rodrigues Junior. O segundo capítulo examina o regime normativo das condições especiais de trabalho no Poder Judiciário, com destaque para a Resolução CNJ n. 343/2020, para a legislação de proteção à pessoa com TEA

e para os parâmetros constitucionais e convencionais aplicáveis. O terceiro capítulo analisa o corpus documental relativo ao TJGO, buscando verificar de que modo a política institucional de condições especiais de trabalho se concretiza na prática administrativa e quais diretrizes podem ser propostas para o seu aprimoramento.

Assim, o presente trabalho pretende contribuir para o debate acadêmico e institucional sobre a função social da Administração Pública, especialmente no âmbito do Poder Judiciário, propondo uma leitura que diferencie eficiência administrativa e solidariedade administrativa. Enquanto a eficiência se relaciona ao dever de organização racional, adequada e tempestiva da atividade estatal, a solidariedade administrativa volta-se à proteção de vulnerabilidades concretas e à criação de condições institucionais para a fruição efetiva de direitos fundamentais. A aproximação entre essas categorias, sem sua indevida confusão, permite analisar as políticas de gestão de pessoas não apenas como instrumentos de racionalização interna, mas como mecanismos de concretização constitucional da inclusão, da proteção familiar e da dignidade da pessoa humana.

CAPÍTULO 1 – FUNÇÃO SOCIAL DO DIREITO, DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E MODELO SOCIAL DA DEFICIÊNCIA: FUNDAMENTOS PARA A INCLUSÃO SUBSTANTIVA

O presente capítulo dedica-se à construção da moldura teórica e conceitual que servirá de suporte para a análise da atuação administrativa do TJGO. A investigação estrutura-se em três eixos teóricos interdependentes, cuja articulação é relevante para a compreensão do fenômeno jurídico sob a ótica da eficácia material dos direitos fundamentais.

Inicialmente, examina-se a evolução da função social do Direito, partindo da crítica ao modelo liberal-individualista e alcançando sua releitura no paradigma constitucional contemporâneo. Em seguida, a análise volta-se à dignidade da pessoa humana, não como fundamento genérico ou argumento conclusivo autossuficiente, mas como parâmetro jurídico que deve ser interpretado em diálogo com normas constitucionais, direitos fundamentais específicos e critérios de controle da atuação administrativa. O terceiro eixo debruça-se sobre o modelo social da deficiência e sua aplicação específica ao TEA, com o objetivo de estabelecer o nexo teórico entre proteção constitucional, eliminação de barreiras e necessidade de adaptações institucionais no âmbito do TJGO. O quarto eixo incorpora a dimensão empírica dessa análise, examinando a sobrecarga do cuidador como vulnerabilidade juridicamente relevante, a partir da evidência clínica disponível sobre os efeitos psicopatológicos e funcionais do cuidado contínuo de dependentes com TEA sobre a saúde, a qualidade de vida e o risco psíquico de quem o exerce.

A articulação desses quatro eixos culmina, ao final do capítulo, na formulação da solidariedade administrativa como categoria analítica destinada a verificar se a Administração Pública, ao organizar seus procedimentos internos, considera vulnerabilidades concretas, inclusive aquelas que recaem sobre o servidor-cuidador, e remove barreiras à fruição efetiva de direitos fundamentais.

1.1. A função social do Direito: da solidariedade à civilística constitucional

A compreensão contemporânea do Direito exige a superação de uma abordagem estritamente formalista, centrada apenas na validade normativa e desvinculada das finalidades constitucionais do ordenamento. No paradigma inaugurado pela CF/88, a legitimidade da atuação jurídica e administrativa passa a ser examinada também a partir de sua conformidade

com os valores fundamentais expressamente previstos no texto constitucional, especialmente a dignidade da pessoa humana, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a promoção do bem de todos (BRASIL, 1988, arts. 1º, III, e 3º, I e IV).

Essa virada paradigmática não nega a importância da legalidade, mas evidencia que a validade formal da norma não esgota a análise de sua legitimidade constitucional. A CF/88 não apenas organiza o Estado e distribui competências, mas também estabelece finalidades públicas vinculantes, entre as quais se destaca o objetivo de "construir uma sociedade livre, justa e solidária" (BRASIL, 1988, art. 3º, I). A função social do Direito deve ser compreendida, nesse contexto, como categoria interpretativa voltada a examinar se direitos, poderes, competências e práticas institucionais se orientam à realização dos valores constitucionais.

A função social do Direito, portanto, não deve ser abordada como elemento acessório ou meramente retórico, mas como categoria interpretativa essencial para avaliar a finalidade do exercício de direitos, competências e poderes jurídicos. O constitucionalismo contemporâneo, conforme observa André Ramos Tavares, mantém a limitação do poder como traço constante, mas passa a incorporar, em seu processo evolutivo, valores como solidariedade, consenso, continuidade, participação, integração e universalização (TAVARES, 2023, p. 24). Essa ampliação conceitual permite compreender que a atuação estatal não se legitima apenas pelo cumprimento formal da legalidade, mas também pela sua vinculação a finalidades públicas constitucionalmente orientadas.

A emergência desse paradigma relaciona-se à crise do modelo liberal-individualista, que estruturou parte significativa dos institutos jurídicos modernos a partir da autonomia da vontade, da propriedade privada e da concepção de direitos subjetivos como esferas de liberdade predominantemente individual. A insuficiência dessa perspectiva tornou-se evidente diante de sociedades marcadas por desigualdades estruturais, nas quais a igualdade formal nem sempre se mostrou capaz de assegurar condições materiais de exercício de direitos. A função social surge, nesse cenário, como resposta à necessidade de reinterpretar institutos jurídicos tradicionais à luz de suas finalidades sociais e constitucionais.

É nesse cenário que a tradição duguitiana adquire relevância para a compreensão da função social. Nesta pesquisa, Duguit não será utilizado como fonte direta, mas a partir da leitura desenvolvida por André Ramos Tavares. Ao examinar a função dominial e o direito de propriedade, Tavares registra que Duguit foi responsável por considerar a propriedade como função, afastando-se da concepção de que ela seria apenas um direito subjetivo abstrato. O autor ressalta, contudo, que a solução contemporânea não consiste em negar a existência do direito

subjetivo, mas em compatibilizá-lo com a função social que condiciona seu conteúdo (TAVARES, 2023, p. 561).

Essa mediação é relevante porque evita uma leitura extremada da função social. De um lado, não se pode manter a concepção liberal absoluta de direitos subjetivos, como se seu exercício fosse imune às exigências sociais e constitucionais. De outro, também não se deve eliminar a dimensão subjetiva dos direitos, sob pena de comprometer a segurança jurídica e a proteção de posições jurídicas individualmente asseguradas. A função social opera, portanto, como elemento de conformação e delimitação do conteúdo dos direitos, e não como simples negação de sua titularidade.

A incorporação da função social como elemento central da teoria do Direito implica uma transformação estrutural das categorias jurídicas clássicas. Direitos, poderes, competências e faculdades deixam de ser compreendidos apenas como prerrogativas formais e passam a ser analisados à luz da finalidade que desempenham no interior de uma ordem jurídica orientada por direitos fundamentais. A validade formal permanece indispensável, mas não esgota o juízo de legitimidade da atuação jurídica ou administrativa, especialmente quando estão em causa situações concretas de vulnerabilidade.

A perspectiva funcional desenvolvida por Pietro Perlingieri contribui para essa compreensão ao distinguir a estrutura e a função dos fatos jurídicos. Para o autor, a estrutura responde à pergunta sobre “como é” determinado fenômeno jurídico, ao passo que a função responde à indagação sobre “para que serve”, sendo indispensável considerar ambos os perfis para a correta compreensão da disciplina do caso concreto (PERLINGIERI, 2007, p. 94). Essa distinção é relevante porque impede que a análise jurídica se limite à forma ou à descrição abstrata dos institutos, exigindo a identificação dos interesses tutelados e da finalidade prático-social desempenhada por cada situação jurídica.

Perlingieri ressalta, ainda, que todo fato juridicamente relevante, especialmente quando relacionado à iniciativa privada, possui uma função, a qual pode ser previamente determinada pelo ordenamento ou modelada pela atuação dos sujeitos. A função, nessa perspectiva, não se reduz à vontade subjetiva dos agentes, mas corresponde à síntese causal do fato, à sua razão justificadora e à avaliação concreta dos interesses envolvidos (PERLINGIERI, 2007, p. 96). Essa leitura funcional permite compreender que a qualificação jurídica não pode ser realizada apenas por critérios formais, pois depende da análise do papel desempenhado pelo instituto no interior do ordenamento.

A importância dessa contribuição para a presente pesquisa está em permitir que a função social seja compreendida como categoria de controle da finalidade jurídica. Se a

estrutura revela o modo de formação de determinado instituto, a função revela o sentido de sua atuação no caso concreto. Por isso, direitos, deveres, poderes e competências não podem ser examinados apenas por sua forma normativa, mas também pela finalidade constitucional que desempenham. Essa compreensão é especialmente relevante quando a atuação estatal incide sobre situações de vulnerabilidade, deficiência e cuidado.

A mesma orientação funcional aparece na reflexão de Perlingieri sobre a relação jurídica, concebida não como simples conexão abstrata entre sujeitos, mas como ordenamento do caso concreto. O autor afirma que a função da relação consiste no regulamento da situação concreta, o que exige identificar a composição e a harmonização dos interesses envolvidos, bem como a função prático-social à qual a relação responde (PERLINGIERI, 2007, p. 116). Essa construção reforça a necessidade de uma análise jurídica sensível aos efeitos concretos da norma e à finalidade que ela realiza no sistema.

No ordenamento jurídico brasileiro, essa reconfiguração ganha densidade com a Constituição de 1988. A partir dela, a interpretação das normas infraconstitucionais deve observar a unidade do sistema constitucional e a centralidade dos direitos fundamentais. Não se trata de submeter toda controvérsia jurídica a uma invocação abstrata e desmedida da Constituição, mas de reconhecer que os institutos jurídicos e as práticas administrativas devem ser interpretados em conformidade com os parâmetros constitucionais aplicáveis ao caso concreto.

Essa perspectiva aproxima-se da civilística constitucional, na medida em que desloca a interpretação dos institutos jurídicos privados e públicos para uma leitura sistemática orientada pela Constituição. Tepedino e Oliva observam que a metodologia do direito civil-constitucional pretende revisitar e revitalizar o direito civil à luz das normas da Constituição da República, reconhecendo que a realidade normativa e a realidade social se influenciam reciprocamente e que não é possível apartar o estudo do Direito da sociedade em que ele se insere (TEPEDINO; OLIVA, 2022, p. 17). A constitucionalização do Direito, portanto, não significa a dissolução das categorias dogmáticas próprias de cada ramo jurídico, mas sua releitura à luz dos princípios constitucionais, da dignidade da pessoa humana, da igualdade material, da solidariedade e da função social.

Tepedino e Oliva também definem o direito civil-constitucional como metodologia que busca a unidade do ordenamento jurídico, propondo que a interpretação e a aplicação do Direito ocorram mediante a incidência conjunta das normas infraconstitucionais e constitucionais, de modo que cada comando normativo possa exprimir, de maneira uniforme, as diretrizes constitucionais do sistema (TEPEDINO; OLIVA, 2022, p. 97). Essa formulação é

importante porque impede tanto a fragmentação interpretativa quanto o uso desmedido do texto constitucional. A Constituição atua como eixo de unidade do sistema, mas sua aplicação exige mediação dogmática, identificação de normas específicas e atenção aos elementos concretos do caso.

No campo da função social, Tepedino e Oliva registram que a ordem constitucional brasileira não tutela a propriedade privada de modo absoluto, mas a propriedade socialmente útil, em consonância com os arts. 5º, XXII e XXIII, e 170 da CF/88 (TEPEDINO; OLIVA, 2022, p. 62). Embora essa formulação esteja originariamente vinculada ao direito de propriedade, sua lógica revela uma transformação mais ampla: posições jurídicas subjetivas passam a ser compreendidas em diálogo com sua finalidade social, com a solidariedade constitucional e com os valores extrapatrimoniais protegidos pela Constituição.

A relevância dessa aproximação, para a presente pesquisa, está em permitir que a função social seja compreendida como categoria transversal, capaz de incidir não apenas sobre a propriedade ou sobre relações privadas, mas também sobre o exercício de competências administrativas. Esse movimento converge com a própria constitucionalização do Direito Administrativo, cenário no qual os institutos públicos são desvinculados do dogma da supremacia absoluta do interesse público sobre o privado para se reestruturarem a partir da centralidade dos direitos fundamentais. Se direitos subjetivos e poderes privados não podem ser exercidos de modo dissociado de sua função social, também as competências públicas não podem ser manejadas de forma indiferente aos valores constitucionais que justificam sua existência. A Administração Pública, nessa perspectiva, não atua apenas como estrutura formal de gestão, mas como instância vinculada à realização dos direitos fundamentais e à concretização de finalidades públicas constitucionalmente qualificadas.

Essa leitura não elimina a autonomia do Direito Administrativo, tampouco autoriza a substituição da legalidade por juízos morais abstratos. Ao contrário, exige uma legalidade constitucionalmente orientada, na qual a Administração Pública permaneça vinculada à lei, à motivação, à impessoalidade, à eficiência e à segurança jurídica, mas interprete esses deveres de forma compatível com a proteção de vulnerabilidades e com a igualdade material. A função social, portanto, não atua como esteio para escolhas voluntaristas, mas como critério de controle da finalidade constitucional da atuação administrativa.

Essa perspectiva também impõe cautela metodológica. A ampliação do conteúdo da função social e a utilização de conceitos abertos podem aumentar a margem de discricionariedade interpretativa quando não acompanhadas de critérios normativos verificáveis. Por isso, a função social não será empregada, nesta pesquisa, como fundamento

genérico para toda e qualquer conclusão, mas como categoria de análise articulada a normas específicas, tais como a proteção da pessoa com deficiência, a igualdade material, a adaptação razoável, o direito ao cuidado e os deveres administrativos de eficiência, motivação, proporcionalidade e razoabilidade.

No âmbito da Administração Pública, essa reconfiguração impede uma leitura meramente procedimental da atuação estatal. O princípio da eficiência, previsto no art. 37 da Constituição, não pode ser compreendido apenas como busca por produtividade quantitativa, economicidade ou racionalização interna. Quando interpretado em conjunto com os direitos fundamentais, ele exige que a atividade administrativa seja organizada de modo adequado, motivado e compatível com a proteção de situações concretas de vulnerabilidade (BRASIL, 1988, art. 37).

Essa distinção é essencial para a presente pesquisa. Eficiência administrativa e solidariedade administrativa não se confundem. A eficiência relaciona-se à organização racional, tempestiva e adequada da atividade estatal. A solidariedade administrativa, por sua vez, volta-se à proteção de vulnerabilidades concretas e à criação de condições institucionais para a fruição efetiva de direitos fundamentais. Assim, uma decisão administrativa pode ser formalmente eficiente sob a ótica procedimental e, ainda assim, revelar-se insuficiente sob a perspectiva da solidariedade constitucionalmente orientada.

A função social do Direito permite, nesse ponto, superar a falsa oposição entre interesse público e proteção individual. Em uma ordem constitucional orientada pela dignidade da pessoa humana, pela igualdade material e pela solidariedade, o interesse público não se realiza pela desconsideração das situações humanas concretas, mas pela organização institucional capaz de compatibilizar continuidade do serviço, racionalidade administrativa e proteção de direitos fundamentais. A proteção de vulnerabilidades, portanto, não se apresenta como exceção externa à Administração, mas como uma das formas pelas quais a Administração cumpre sua própria finalidade constitucional.

Quando aplicada à administração judiciária, essa exigência assume relevância específica. O Poder Judiciário, enquanto instituição responsável pela tutela jurisdicional de direitos fundamentais, também deve observar internamente parâmetros compatíveis com a proteção que realiza externamente. Essa afirmação não pretende antecipar juízo conclusivo sobre a atuação do TJGO, mas estabelecer o critério teórico a partir do qual os documentos administrativos serão analisados nos capítulos seguintes.

A situação de servidores que exercem funções de cuidado em relação a dependentes com TEA revela uma vulnerabilidade específica, marcada pela sobreposição entre exigências

funcionais, demandas terapêuticas, reorganização familiar e necessidade de acompanhamento contínuo. A análise jurídica dessa realidade não se limita ao exame da conveniência administrativa da medida solicitada, mas envolve a verificação de sua compatibilidade com a finalidade constitucional de inclusão e com o dever institucional de remover barreiras.

Nesse sentido, a análise das políticas institucionais do TJGO deve investigar em que medida a função social do Direito, enquanto categoria estruturante do ordenamento, é incorporada às práticas administrativas relativas às condições especiais de trabalho. O problema central não é apenas saber se há norma formalmente prevista, mas se os procedimentos de concessão, revisão e acompanhamento dessas condições são capazes de produzir proteção material compatível com os parâmetros constitucionais, convencionais e institucionais aplicáveis.

A função social do Direito, portanto, será utilizada como parâmetro de análise da compatibilidade entre normatividade, prática administrativa e proteção de vulnerabilidades. Essa abordagem permite examinar se a Administração Pública atua apenas como gestora formal de procedimentos ou se assume, nos limites da legalidade, da motivação e da proporcionalidade, papel efetivo na concretização de direitos fundamentais.

Desse modo, o percurso desenvolvido neste item permite delimitar a função social do Direito como categoria teórica indispensável à análise da atuação administrativa em contextos de deficiência, cuidado e vulnerabilidade. Ao articular constitucionalismo contemporâneo, solidariedade, civilística constitucional e Administração Pública, a pesquisa estabelece as bases para examinar, nos itens seguintes, de que modo a dignidade da pessoa humana e o modelo social da deficiência densificam os deveres institucionais incidentes sobre o Poder Judiciário enquanto empregador público e órgão constitucionalmente comprometido com a proteção de direitos fundamentais.

1.2. O modelo social da deficiência: a Convenção da ONU (Decreto n. 6.949/2009) e a transmutação do conceito de TEA no Brasil

A compreensão contemporânea da deficiência passou por profunda transformação teórica e normativa ao longo do século XX, especialmente a partir da crítica ao modelo médico, que a concebia como atributo individual, associado a uma condição patológica a ser tratada, corrigida ou compensada. Nesse paradigma biomédico, a deficiência era compreendida como uma limitação intrínseca ao sujeito, deslocando para o indivíduo a responsabilidade exclusiva pela sua exclusão social. A insuficiência dessa perspectiva tornou-se evidente para explicar as

múltiplas formas de marginalização vivenciadas pelas pessoas com deficiência, impulsionando o deslocamento do debate para o campo da justiça social e dos direitos humanos. Como adverte Débora Diniz, afasta-se a compreensão da deficiência como uma "anormalidade", que nada mais representa senão um julgamento estético e um valor moral sobre os corpos, para assumir a diversidade corporal como diferentes estilos de vida que demandam condições sociais favoráveis para sua realização (DINIZ, 2007, p. 4).

O modelo social da deficiência emerge, nesse cenário, como resposta crítica à hegemonia biomédica, propondo uma guinada epistêmica na qual a deficiência deixa de ser uma matéria de confinamento clínico e passa a integrar o campo das humanidades (DINIZ, 2007, p. 4-5). Sob esse novo prisma, a deficiência é conceituada como um fenômeno complexo que, embora reconheça o corpo com lesão, denuncia a estrutura social como a verdadeira instância opressora e segregadora (DINIZ, 2007, p. 5). Essa alteração de perspectiva desloca o foco da limitação individual para a responsabilidade do Estado, da sociedade e das instituições na eliminação de obstáculos, estabelecendo que a experiência da desigualdade não é uma sentença biológica inevitável, mas o resultado direto de contextos sociais pouco sensíveis à incorporação da diversidade humana (DINIZ, 2007, p. 4).

A consolidação normativa desse modelo ocorre, no plano internacional, com a CDPD, adotada pela ONU em 2006, aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo n. 186/2008, nos termos do procedimento previsto no art. 5º, § 3º, da CF/88, e promulgada pelo Decreto n. 6.949/2009. A incorporação da Convenção com status equivalente ao de emenda constitucional representa marco normativo fundamental para a proteção da pessoa com deficiência no ordenamento brasileiro, pois vincula a interpretação das normas internas ao paradigma dos direitos humanos, da igualdade material e da eliminação de barreiras (BRASIL, 1988, art. 5º, § 3º; BRASIL, 2008; BRASIL, 2009).

O texto convencional estabelece expressamente o seu propósito institucional no art. 1º do Decreto n. 6.949/2009:

> O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente (BRASIL, 2009, art. 1º).

No mesmo dispositivo, a Convenção apresenta o conceito relacional de deficiência, ao estabelecer que:

> Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2009, art. 1º).

Essa definição rompe com a compreensão estritamente individualizante e introduz uma concepção relacional que ecoa as primeiras formulações da Liga dos Lesados Físicos Contra a Segregação (UPIAS) em 1976, marco histórico responsável por cindir radicalmente os conceitos de lesão, enquanto alteração ou mecanismo corporal biológico, e deficiência, compreendida como a desvantagem ou restrição de atividade provocada por uma organização social contemporânea excludente (DINIZ, 2007, p. 7-8). A importância da Convenção para o direito brasileiro está, precisamente, em impor a revisão de práticas institucionais até então orientadas por uma lógica medicalizante ou puramente assistencialista. A deficiência deixa de ser tratada como uma "tragédia pessoal" a ser mitigada (DINIZ, 2007, p. 7) e passa a ser reconhecida como expressão da pluralidade, exigindo do estamento estatal a adoção de medidas positivas voltadas à promoção da igualdade material.

Nesse contexto, a igualdade assume dimensão substancial, superando a lógica formal de tratamento uniforme. A CDPD consagra o dever de adoção de adaptações razoáveis como instrumento de efetivação jurídica, definindo o instituto expressamente no art. 2º do Decreto n. 6.949/2009:

> “Adaptação razoável” significa as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem um 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 condições com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais (BRASIL, 2009, art. 2º).

A definição permite compreender que a adaptação razoável não constitui favor, benefício excepcional ou liberalidade administrativa. Trata-se de técnica jurídica de concretização da igualdade material, cuja finalidade é permitir o exercício efetivo de direitos em condições equivalentes. A recusa injustificada de adaptação razoável integra o conceito de discriminação por motivo de deficiência, o que reforça seu caráter juridicamente vinculante e impede que a Administração Pública trate a adaptação como providência meramente discricionária ou facultativa (BRASIL, 2009, art. 2º).

No plano interno, a LBI reafirma o paradigma convencional ao estabelecer que a pessoa com deficiência é aquela que possui impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua

participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015, art. 2º). Para viabilizar a identificação prática desses obstáculos, a norma discrimina a categoria das barreiras no art. 3º, IV:

> IV - Barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros (BRASIL, 2015, art. 3º, IV).

A previsão legal das barreiras evidencia que a exclusão não decorre apenas de obstáculos físicos ou arquitetônicos. Barreiras urbanísticas, arquitetônicas, nos transportes, nas comunicações, na informação, tecnológicas e atitudinais podem impedir ou limitar a fruição de direitos. No âmbito administrativo, essa compreensão permite identificar também barreiras procedimentais e institucionais, especialmente quando fluxos rígidos, exigências uniformes, ausência de protocolos, comunicação ambígua ou resistência à adaptação inviabilizam a participação de pessoas com deficiência ou de suas redes de apoio em igualdade de condições.

A transposição específica desse paradigma para o ordenamento jurídico brasileiro encontra expressão na Lei n. 12.764/2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. A norma define a pessoa com TEA a partir de critérios relacionados à comunicação, à interação social e a padrões restritivos e repetitivos de comportamentos, interesses e atividades (BRASIL, 2012, art. 1º, § 1º). Em seguida, estabelece regra decisiva para a proteção jurídica desse grupo: “A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais” (BRASIL, 2012, art. 1º, § 2º).

Essa equiparação normativa representa verdadeira ressignificação do conceito jurídico de TEA, que deixa de ser compreendido exclusivamente sob a ótica médica para ser inserido no campo dos direitos fundamentais, da igualdade material, da acessibilidade e da não discriminação. A pessoa com TEA passa a ser reconhecida como sujeito de direitos cuja condição demanda não apenas tratamento clínico ou terapêutico, mas também adaptação das estruturas sociais e institucionais. O reconhecimento legal do TEA como deficiência, para todos os efeitos jurídicos, aproxima sua proteção do regime constitucional e convencional da inclusão, exigindo que políticas públicas, práticas administrativas e relações institucionais sejam interpretadas à luz do modelo social da deficiência.

A compreensão do TEA sob a perspectiva do modelo social permite identificar que muitas das dificuldades enfrentadas por pessoas autistas e por seus familiares não decorrem

exclusivamente de características individuais, mas da inadequação das estruturas sociais às suas necessidades. No caso do TEA, as barreiras frequentemente não são visíveis, podendo estar localizadas na rigidez de horários, na imprevisibilidade procedimental, na poluição sensorial dos ambientes, na comunicação institucional ambígua, na resistência à flexibilização de rotinas e na ausência de protocolos sensíveis à neurodiversidade. Por isso, a análise jurídica do TEA não pode restringir-se à dimensão clínica, devendo alcançar os obstáculos concretos que impedem ou dificultam a participação social em igualdade de condições.

A categoria de barreira deve, portanto, ser compreendida em sua máxima amplitude analítica. Barreiras procedimentais e atitudinais podem ser tão excludentes quanto barreiras físicas, especialmente quando impedem ou dificultam o acesso a serviços, direitos, políticas institucionais ou condições de trabalho. A aplicação do modelo social ao TEA exige que a Administração Pública reconheça que a igualdade não se realiza pela neutralidade abstrata das regras, mas pela capacidade institucional de ajustar práticas às necessidades concretas dos sujeitos. A aplicação uniforme de procedimentos a situações materialmente distintas pode produzir desigualdade, sobretudo quando desconsidera demandas de deficiência, cuidado e vulnerabilidade familiar.

Nesse sentido, a deficiência deve ser compreendida como fenômeno relacional, cuja superação depende da atuação coordenada do Estado, da sociedade e das instituições. A responsabilidade pela inclusão não pode ser atribuída exclusivamente à pessoa com deficiência ou à sua família. Ao contrário, o modelo social impõe a adoção de medidas estruturais voltadas à eliminação de obstáculos que inviabilizem a participação social em igualdade de condições. A inclusão, portanto, não se limita ao reconhecimento formal de direitos, exigindo condições materiais, procedimentais e institucionais para que esses direitos possam ser efetivamente exercidos.

A centralidade do cuidado, nesse contexto, revela dimensão frequentemente negligenciada pelas análises jurídicas tradicionais. A entrada das críticas feministas a partir das décadas de 1990 e 2000 inaugurou a chamada “segunda geração do modelo social da deficiência”, responsável por apontar os limites de uma teoria excessivamente individualista e desencarnada da lesão (DINIZ, 2007, p. 26, 29). Como observa Débora Diniz, os primeiros formuladores do modelo social, homens com lesões físicas focados na inserção no mercado de trabalho, supervalorizaram a “independência” e a “autonomia” como metas políticas absolutas, relegando a dor, os limites corporais e o cuidado ao espaço do tabu e do silêncio privado (DINIZ, 2007, p. 26-28). O advento da ética do cuidado operou uma revisão profunda desses pressupostos morais, demonstrando que a independência absoluta é um ideal perverso e

insensível à real diversidade das experiências humanas (DINIZ, 2007, p. 28). Com efeito, o amparo teórico da segunda geração reposiciona o debate nos seguintes termos:

> A sobrevalorização da independência é um ideal perverso para muitos deficientes incapazes de vivê-lo. Há deficientes que jamais terão habilidades para a independência ou capacidade para o trabalho, não importa o quanto as barreiras sejam eliminadas. Para muitos deficientes, a demanda por justiça ampara-se em princípios de bem-estar diferentes dos da ética individualista. A interdependência, por exemplo, é um valor moral que a primeira geração de teóricos do modelo social desconsiderou e que o feminismo considerou prioritário. (DINIZ, 2007, p. 28).

O cuidado, portanto, deixa de se apresentar como atividade eventual ou meramente privada e passa a ser compreendido como elemento estruturante da vida social e como condição material para a fruição de direitos (DINIZ, 2007, p. 30). No caso do Transtorno do Espectro Autista, essa dimensão assume relevância específica diante da intensidade das demandas terapêuticas, da necessidade de acompanhamento contínuo, da organização de rotinas e da mediação de crises, deslocamentos, tratamentos e atividades escolares. Quando a pessoa com TEA é criança ou adolescente, essa proteção também se articula ao dever constitucional da família, da sociedade e do Estado de assegurar, com absoluta prioridade, os direitos fundamentais infantojuvenis, nos termos do art. 227 da Constituição da República (BRASIL, 1988, art. 227).

A partir dessa perspectiva, a proteção jurídica da pessoa com deficiência deve necessariamente incluir a análise das condições daqueles que exercem funções de cuidado, especialmente quando essa atividade impacta diretamente sua inserção no serviço público. A inserção de mulheres e cuidadores no debate acadêmico e político dos estudos sobre deficiência trouxe à tona a figura da “cuidadora” como sujeito central nas discussões sobre justiça, denunciando que a desconsideração institucional dessa rede de suporte opera uma invisibilização nociva (DINIZ, 2007, p. 27, 30). A desconsideração institucional do cuidado repercute negativamente sobre a própria pessoa com deficiência, pois fragiliza a estrutura que viabiliza o acesso à saúde, à educação, à convivência familiar, às terapias e à participação social.

A negligência em relação ao cuidador pode produzir, na prática, uma limitação indireta dos direitos da própria pessoa com deficiência. Por essa razão, a análise das condições especiais de trabalho destinadas a servidores-cuidadores deve ser situada no campo da igualdade material e da eliminação de barreiras, e não apenas no âmbito da conveniência administrativa. Quando a organização do trabalho impede ou dificulta, de modo desproporcional, o exercício do cuidado indispensável à pessoa com deficiência, a questão deixa de ser meramente gerencial e passa a envolver a compatibilidade da prática administrativa com o regime jurídico constitucional,

convencional e legal de proteção da deficiência. Como assevera o referencial feminista do cuidado, há assimetrias extremas e vulnerabilidades nas relações de dependência que não se resolvem por meros ajustes arquitetônicos, demandando obrigações morais e institucionais profundas por parte do Estado para a salvaguarda dos direitos humanos (DINIZ, 2007, p. 30).

No âmbito da Administração Pública, essa realidade impõe a necessidade de revisão das práticas institucionais, de modo a incorporar a dimensão do cuidado como elemento juridicamente relevante na organização do trabalho. Medidas como flexibilização de jornada, teletrabalho, adequação de metas, condições especiais de atuação ou reorganização temporária da rotina laboral não devem ser examinadas como privilégios pessoais, mas como instrumentos de concretização da igualdade material, da proteção da pessoa com deficiência e da função social da Administração Pública. A avaliação dessas medidas deve considerar, simultaneamente, a continuidade do serviço público, a motivação administrativa, a proporcionalidade, a razoabilidade e a eliminação de barreiras.

A eventual insuficiência de tais medidas constitui hipótese de análise sobre a persistência de um modelo institucional orientado por padrões uniformes e abstratos, os quais reduzem a deficiência à lógica produtivista do capitalismo, que historicamente pressupõe um tipo ideal de sujeito produtivo e desamparado de redes de apoio (DINIZ, 2007, p. 11, 26). A manutenção de estruturas rígidas que desconsiderem as necessidades específicas de servidores-cuidadores pode configurar barreira institucional e sinalizar discriminação indireta, na medida em que impede ou dificulta a participação desses servidores em igualdade de condições. Essa afirmação não antecipa juízo conclusivo sobre qualquer atuação institucional específica, mas delimita o parâmetro jurídico a partir do qual a análise documental será desenvolvida nos capítulos seguintes.

No contexto do TJGO, a análise das políticas institucionais deve considerar esse marco teórico-normativo, avaliando se as práticas adotadas demonstram alinhamento ao modelo social e à ética da interdependência. Essa análise não deve partir de uma conclusão previamente estabelecida, mas de exame documental voltado a verificar se os procedimentos administrativos de concessão, revisão e acompanhamento das condições especiais de trabalho mostram-se compatíveis com a CDPD, com a Lei n. 12.764/2012, com a LBI e com os parâmetros de proteção do cuidado e da vulnerabilidade familiar.

A interpretação das normas internas do Tribunal deve ser orientada pela lógica da remoção de barreiras, reconhecendo que a igualdade não se alcança pela aplicação uniforme de regras a situações materialmente distintas. A aplicação do modelo social da deficiência exige que a Administração abandone soluções exclusivamente padronizadas e adote critérios capazes

de considerar as especificidades das situações concretas, especialmente quando envolvem deficiência, cuidado e vulnerabilidade familiar. Esse referencial permite examinar se a Administração Pública atua apenas como instância formal de gestão de procedimentos ou se assume, nos limites da legalidade, da motivação e da proporcionalidade, papel efetivo na concretização da inclusão.

Dessa forma, o modelo social da deficiência, ao redefinir o conceito jurídico de deficiência sob uma ótica relacional e ao incorporar a dimensão da interdependência e do cuidado, estabelece bases teóricas e normativas para a análise da atuação administrativa no âmbito do Poder Judiciário. A efetividade dos direitos das pessoas com TEA e de seus cuidadores depende da capacidade das instituições de internalizar esse paradigma, promovendo práticas compatíveis com a CDPD, com a Lei n. 12.764/2012, com a LBI e com os princípios constitucionais da igualdade material, da proteção familiar, da dignidade da pessoa humana e da solidariedade social.

1.3. A dignidade da pessoa humana como vetor de interpretação das relações laborais no setor público

A dignidade da pessoa humana constitui um dos fundamentos da CF/88, conforme previsto no art. 1º, III (BRASIL, 1988). Sua centralidade não autoriza, contudo, a utilização da dignidade como argumento genérico ou fundamento retórico para toda e qualquer pretensão jurídica. Ao contrário, sua função normativa exige vinculação a parâmetros constitucionais específicos, a direitos fundamentais determinados e a situações concretas de vulnerabilidade. A dignidade, portanto, não será empregada nesta pesquisa como cláusula conclusiva autossuficiente, mas como vetor hermenêutico a ser articulado com igualdade material, proteção da pessoa com deficiência, direito ao cuidado, adaptação razoável, mínimo existencial, proporcionalidade, motivação e eficiência administrativa.

A CF/88 associa a dignidade à proteção concreta da existência humana em diferentes dimensões. Além do art. 1º, III, o texto constitucional estabelece que a ordem econômica tem por fim assegurar a todos existência digna (BRASIL, 1988, art. 170), reconhece os direitos sociais como parâmetros materiais de proteção da pessoa (BRASIL, 1988, art. 6º) e atribui especial proteção à família, considerada base da sociedade (BRASIL, 1988, art. 226). No campo das relações laborais públicas, essa articulação é relevante porque impede que o servidor seja compreendido apenas como instrumento de funcionamento da máquina administrativa,

dissociado de sua vida familiar, de sua saúde, de sua condição existencial e de suas responsabilidades de cuidado.

No âmbito da teoria dos direitos fundamentais, Ingo Wolfgang Sarlet examina a dignidade da pessoa humana em sua relação com os direitos fundamentais, especialmente como elemento de unidade axiológica do sistema constitucional e como parâmetro hermenêutico para a interpretação das normas definidoras de direitos e garantias fundamentais (SARLET, 2015b, p. 91-99). Essa compreensão permite reconhecer que a dignidade não opera isoladamente, mas em articulação com direitos específicos, como igualdade, saúde, proteção da família, trabalho, acessibilidade e proteção da pessoa com deficiência.

A centralidade constitucional da dignidade da pessoa humana, contudo, não afasta a necessidade de cautela metodológica em sua utilização. Ao contrário, justamente por ocupar posição estruturante no sistema constitucional, a dignidade não pode ser mobilizada como fórmula argumentativa genérica, capaz de substituir a demonstração normativa exigida em cada caso concreto. Parte da doutrina adverte para o risco de banalização do princípio, especialmente quando ele é empregado como fundamento conclusivo autossuficiente, sem vinculação a direitos fundamentais específicos, sem mediação por critérios de proporcionalidade e sem identificação precisa da situação jurídica protegida.

A contribuição de Stephan Kirste é relevante nesse ponto porque desloca a dignidade de uma abstração meramente retórica para sua relação com o conceito jurídico de pessoa. Ao tratar da dignidade humana e da pessoa de direito, Kirste observa que a redução ou delimitação do conteúdo da dignidade não implica seu enfraquecimento, mas pode contribuir para fortalecer seu impacto jurídico como direito, especialmente como direito fundamental (KIRSTE, 2009, p. 184). Essa advertência é decisiva para a presente pesquisa: quanto mais aberto for o conceito utilizado, maior deve ser o rigor de sua mediação normativa. Assim, a dignidade não será tomada como resposta automática para a controvérsia analisada, mas como parâmetro a ser densificado por normas constitucionais, convencionais e administrativas específicas.

Também Otavio Luiz Rodrigues Jr. chama atenção para os riscos metodológicos decorrentes da expansão indiscriminada de princípios no Direito Civil contemporâneo, especialmente no contexto das leituras neoconstitucionais que tendem a reduzir a autonomia dogmática dos ramos jurídicos e a substituir critérios normativos próprios por invocações principiológicas amplas (RODRIGUES JUNIOR, 2020, p. 173-177). A crítica é útil para evitar que a dignidade humana seja convertida em argumento panaceico, utilizado como fundamento imediato para problemas jurídicos complexos, sem a necessária demonstração dogmática. No

mesmo sentido, João Baptista Villela adverte que, se a dignidade for empregada para tudo, corre-se o risco de que, ao final, ela nada esclareça no plano jurídico (VILLELA, 2009, p. 562).

Essas críticas não reduzem a importância da dignidade da pessoa humana. Ao contrário, preservam sua força normativa ao impedir seu uso inflacionado. A dignidade será utilizada, portanto, como fundamento constitucional relevante, mas não como substituto da análise jurídica. Sua incidência dependerá da demonstração de sua conexão com direitos fundamentais específicos, com o modelo social da deficiência, com a igualdade material, com a adaptação razoável, com o direito ao cuidado e com os deveres administrativos de motivação, proporcionalidade, razoabilidade e eficiência. Essa delimitação responde à necessidade de tensão teórica e evita que a pesquisa antecipe conclusões a partir da força moral do tema investigado.

A dignidade também se relaciona à vedação de instrumentalização da pessoa humana. No contexto das relações laborais no setor público, essa vedação impede que o servidor seja compreendido apenas como meio de execução da atividade administrativa. A Administração Pública possui o dever de organizar seus serviços, preservar a continuidade administrativa e assegurar a eficiência institucional; entretanto, tais finalidades não autorizam a desconsideração das condições existenciais concretas dos servidores, especialmente quando envolvem saúde, família, deficiência e cuidado.

Essa perspectiva impõe a revisão de leituras excessivamente abstratas do interesse público. O interesse público permanece como categoria estruturante do Direito Administrativo, mas não pode ser definido em oposição automática aos direitos fundamentais. Em uma ordem constitucional fundada na dignidade da pessoa humana, o interesse público deve ser reconstruído à luz da Constituição, de modo a incorporar a proteção da pessoa, a igualdade material e a vedação de discriminações diretas ou indiretas. A proteção de situações concretas de vulnerabilidade não representa negação do interesse público, podendo constituir, ao contrário, forma constitucionalmente adequada de sua realização.

A incorporação da dignidade como vetor interpretativo impõe, portanto, a superação de uma leitura meramente formal da legalidade administrativa. A legalidade, nesse contexto, não se limita à observância literal de procedimentos, mas deve ser compreendida como legalidade constitucional, integrada pelos princípios da razoabilidade, proporcionalidade, motivação, igualdade material e proteção de vulnerabilidades. A Administração Pública, ao aplicar normas internas, deve verificar não apenas se o ato é formalmente possível, mas se sua consequência concreta é compatível com os direitos fundamentais envolvidos.

Essa reconfiguração ganha especial relevância nas relações laborais estabelecidas no setor público. O vínculo estatutário não elimina a titularidade de direitos fundamentais do servidor. Ao contrário, a Administração deve compatibilizar as exigências funcionais do cargo com as dimensões existenciais da pessoa, especialmente aquelas relacionadas à vida familiar, à saúde física e mental e ao exercício de responsabilidades de cuidado. A CF/88, ao consagrar os direitos sociais no art. 6º e assegurar proteção especial à família no art. 226, estabelece parâmetros normativos que vinculam a atuação administrativa à consideração das condições concretas de vida dos servidores (BRASIL, 1988, arts. 6º e 226).

Nesse cenário, o conceito de mínimo existencial assume papel central. Ricardo Lobo Torres, ao tratar do mínimo existencial e dos direitos fundamentais, vincula essa categoria à proteção de condições indispensáveis à liberdade e à dignidade, funcionando como limite material à omissão estatal e como núcleo de proteção contra situações de privação incompatíveis com uma existência digna (TORRES, 1989, p. 29-49). A relevância dessa categoria, para a presente pesquisa, está em permitir que a análise da atuação administrativa ultrapasse a formalidade do procedimento e alcance as condições materiais necessárias para que o servidor-cuidador desempenhe suas funções sem ruptura de sua vida familiar e sem inviabilização do cuidado essencial.

A composição analítica do mínimo existencial encontra suporte de peso na doutrina nacional. A categoria associa-se ao conjunto de situações materiais indispensáveis à existência humana digna, identificando-se quatro elementos centrais em sua formulação básica: educação, saúde, assistência aos desamparados e acesso à justiça (BARCELLOS, 2011, p. 247-259). Embora essa formulação esteja originalmente relacionada a prestações estatais externas, sua lógica pode ser mobilizada para examinar condições institucionais internas, sem as quais a vida familiar, o cuidado e a saúde psíquica do servidor-cuidador podem ser gravemente comprometidos pela rigidez administrativa.

Essa leitura não significa transformar toda demanda laboral em questão de mínimo existencial. O ponto metodológico central é outro: quando a rigidez administrativa repercute diretamente sobre o cuidado de pessoa com deficiência, sobre a saúde do servidor e sobre a organização mínima da vida familiar, a análise jurídica não pode permanecer restrita à conveniência administrativa. Nesses casos, a Administração deve demonstrar, mediante fundamentação adequada, que eventual restrição é necessária, proporcional e compatível com os direitos fundamentais envolvidos. O mínimo existencial, portanto, não será utilizado como argumento expansivo para qualquer pretensão funcional, mas como critério de alerta para

situações em que a organização administrativa possa comprometer condições materiais indispensáveis à dignidade, à saúde, ao cuidado e à proteção familiar.

A análise das relações laborais no setor público, sob essa perspectiva, revela a insuficiência de modelos administrativos que desconsideram situações individuais marcadas por vulnerabilidade. Para servidores que exercem funções de cuidado em relação a dependentes com TEA, estruturas administrativas rígidas podem dificultar a conciliação entre as exigências funcionais e as necessidades de acompanhamento terapêutico, escolar, médico e assistencial. A questão, portanto, não se reduz à preferência individual por determinada forma de trabalho, mas envolve a verificação de barreiras institucionais que podem afetar a pessoa com deficiência e sua rede familiar de cuidado.

A compreensão dessa realidade exige a incorporação da dimensão relacional da dignidade. Como visto no item anterior, o modelo social da deficiência desloca o foco da limitação individual para a interação entre impedimentos e barreiras. Essa lógica também repercute sobre o núcleo familiar, pois a pessoa com deficiência frequentemente depende de uma rede de apoio para acessar tratamentos, serviços, educação e convivência social. Assim, o cuidado não pode ser tratado como elemento periférico ou exclusivamente privado quando sua desconsideração institucional produz efeitos sobre direitos fundamentais.

A invisibilização das demandas de cuidado no âmbito das relações laborais pode transferir ao núcleo familiar, de modo desproporcional, o ônus decorrente da ausência de adaptações institucionais. A ausência de políticas que considerem essas especificidades não deve ser automaticamente qualificada como violação da dignidade, mas constitui indício relevante de possível insuficiência administrativa na concretização da igualdade material, especialmente quando houver norma interna ou parâmetro nacional que autorize condições especiais de trabalho. Essa formulação preserva a neutralidade analítica da pesquisa, pois não parte da conclusão de que há violação, mas delimita o critério jurídico que permitirá avaliar os documentos examinados nos capítulos seguintes.

A tensão entre eficiência administrativa e dignidade da pessoa humana deve ser examinada por meio de critérios de razoabilidade e proporcionalidade. A Administração Pública possui legítimo interesse em preservar continuidade do serviço, organização interna, previsibilidade funcional e controle institucional. Todavia, esses objetivos devem ser compatibilizados com os direitos fundamentais envolvidos, especialmente quando a aplicação uniforme de regras administrativas produz impacto desproporcional sobre servidor em situação de vulnerabilidade familiar e sobre pessoa com deficiência dependente de cuidado. A proporcionalidade, nesse contexto, permite avaliar se a manutenção de uma rotina funcional

rígida é efetivamente necessária para a finalidade pública pretendida ou se existem meios menos gravosos de compatibilizar a continuidade do serviço com a proteção da pessoa com deficiência e de seu cuidador.

Nesse contexto, a eficiência não pode ser reduzida a critérios quantitativos de produtividade. O art. 37 da CF/88 exige uma Administração eficiente, mas a eficiência constitucionalmente adequada deve ser compreendida também em dimensão qualitativa, considerando a capacidade institucional de organizar o trabalho de modo racional, motivado, inclusivo e compatível com os direitos fundamentais (BRASIL, 1988, art. 37). Uma prática administrativa formalmente padronizada pode parecer eficiente sob o ponto de vista burocrático e, ainda assim, revelar-se insuficiente quando ignora situações concretas de vulnerabilidade.

Por isso, é necessário diferenciar eficiência administrativa e solidariedade administrativa. A eficiência está relacionada à organização racional, adequada e tempestiva da atividade estatal, com vistas ao cumprimento das finalidades institucionais. A solidariedade administrativa, por sua vez, volta-se à proteção de vulnerabilidades concretas e à criação de condições institucionais para a fruição efetiva de direitos fundamentais. Enquanto a eficiência pergunta como a Administração pode realizar melhor suas finalidades, a solidariedade exige que essas finalidades sejam realizadas sem abandono das pessoas em situação de maior vulnerabilidade. A distinção é relevante porque uma resposta administrativa pode ser formalmente eficiente sob a ótica procedimental e, ainda assim, ser materialmente insuficiente sob a perspectiva da solidariedade constitucional.

A dignidade da pessoa humana atua, assim, como limite material à discricionariedade administrativa. Isso não significa eliminar a margem decisória da Administração, mas condicioná-la à motivação adequada, à análise individualizada e à compatibilidade com os direitos fundamentais envolvidos. A concessão de condições especiais de trabalho não deve ser tratada como favor ou privilégio pessoal, mas como instrumento jurídico-administrativo destinado a verificar, em cada caso, se a organização do trabalho precisa ser ajustada para evitar discriminação indireta e assegurar igualdade material.

No âmbito do TJGO, essa problemática será examinada a partir do corpus documental delimitado na introdução, especialmente a Resolução TJGO n. 139/2021, a ata de reunião da Presidência de 20 de janeiro de 2026, o parecer administrativo analisado no corpus documental e os atos processuais públicos relacionados à matéria (GOIÁS, 2021a; GOIÁS, 2026a; GOIÁS, 2026b). A análise desses documentos não parte da conclusão de que houve violação da dignidade, mas da hipótese de que pode existir tensão entre a normatividade protetiva

formalmente reconhecida e a forma como as condições especiais de trabalho são operacionalizadas no plano administrativo.

A interpretação das normas internas do TJGO há de ser realizada à luz da dignidade da pessoa humana, da igualdade material, do modelo social da deficiência e da adaptação razoável. Nessa perspectiva, as condições especiais de trabalho não devem ser compreendidas como concessões precárias, mas como instrumentos administrativos de efetivação de direitos fundamentais, sujeitos a critérios técnicos, motivação adequada e análise das circunstâncias concretas. A dignidade, portanto, não encerra a análise, mas orienta a investigação sobre a compatibilidade entre prática administrativa, proteção de vulnerabilidades e dever constitucional de inclusão.

Dessa forma, a análise da atuação administrativa do TJGO deve investigar em que medida as políticas institucionais adotadas são capazes de promover proteção efetiva aos servidores em situação de vulnerabilidade familiar e funcional, assegurando uma atuação estatal simultaneamente eficiente, motivada, proporcional, solidária e constitucionalmente legítima.

1.4. O dever de solidariedade administrativa e a superação da omissão institucional

A articulação dos vetores teóricos examinados neste capítulo permite identificar a emergência de um dever de solidariedade na atuação da Administração Pública, especialmente no contexto das relações laborais no âmbito do TJGO. Tal dever encontra fundamento nos arts. 1º, III, e 3º, I, da CF/88, que consagram, respectivamente, a dignidade da pessoa humana e o objetivo fundamental de "construir uma sociedade livre, justa e solidária" (BRASIL, 1988, arts. 1º, III, e 3º, I). Nessa perspectiva, a solidariedade deixa de ser compreendida apenas como valor ético, diretriz programática abstrata ou ideal político de cooperação social, assumindo relevância normativa na interpretação das práticas administrativas que impactam pessoas em situação de vulnerabilidade.

A solidariedade administrativa, tal como empregada nesta pesquisa, não se confunde com benevolência institucional, liberalidade da gestão ou concessão excepcional de vantagens. Trata-se de categoria interpretativa voltada a examinar se a Administração Pública, ao organizar seus procedimentos internos e exercer suas competências, considera vulnerabilidades concretas e remove barreiras que possam impedir a fruição efetiva de direitos fundamentais. Essa compreensão dialoga com o constitucionalismo contemporâneo descrito por André Ramos Tavares, para quem a limitação do poder estatal passa a ser acompanhada, no processo evolutivo

do constitucionalismo, por valores como solidariedade, participação, consenso, integração e universalização (TAVARES, 2023, p. 24).

A convergência entre função social do Direito, dignidade da pessoa humana, mínimo existencial e modelo social da deficiência evidencia que a atuação estatal não pode se limitar a uma postura de neutralidade formal. A neutralidade administrativa, quando aplicada de modo uniforme a situações materialmente distintas, pode produzir efeitos excludentes. Por isso, a igualdade constitucionalmente adequada impõe que a Administração identifique situações de vulnerabilidade, avalie barreiras institucionais e adote providências proporcionais à proteção dos direitos envolvidos. Não se trata de substituir a legalidade por juízos subjetivos de conveniência, mas de compreender a legalidade administrativa à luz da CF/88, dos direitos fundamentais e dos deveres de motivação, razoabilidade e proporcionalidade.

No campo da deficiência, esse dever assume contornos ainda mais claros. A CDPD define adaptações razoáveis como modificações e ajustes necessários e adequados, que não acarretem ônus desproporcional ou indevido e que sejam requeridos para assegurar o exercício de direitos em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2009, art. 2º). A adaptação razoável, portanto, não é favor administrativo, mas técnica jurídica de concretização da igualdade material e de prevenção da discriminação por motivo de deficiência. Sua análise exige que a Administração verifique, no caso concreto, se determinada medida é necessária, adequada e proporcional para remover barreiras que comprometam a fruição efetiva de direitos.

Nesse contexto, a discricionariedade administrativa sofre reconfiguração. O gestor público, ao analisar a situação de servidor que exerce função de cuidado em relação a dependente com deficiência, não se encontra diante de escolha inteiramente livre entre alternativas equivalentes. No Estado Constitucional, a atividade administrativa submete-se aos direitos fundamentais e às finalidades públicas constitucionalmente qualificadas, o que afasta qualquer pretensão de indiferença legal ou gerencial diante de situações concretas de vulnerabilidade. Sua atuação deve ser orientada pelos parâmetros constitucionais, convencionais e normativos aplicáveis, exigindo motivação adequada, análise individualizada e consideração das barreiras concretamente existentes. A margem de decisão administrativa permanece, mas deixa de ser compreendida como espaço de conveniência imune aos direitos fundamentais. Discricionariedade, nesse cenário, não significa liberdade para ignorar vulnerabilidades, mas o dever de decidir de forma justificada, proporcional e compatível com a finalidade inclusiva do ordenamento.

A invocação do princípio da eficiência administrativa não pode justificar, por si só, a manutenção de práticas institucionais que desconsiderem demandas de cuidado ou inviabilizem

a proteção de pessoas com deficiência e de seus cuidadores. A eficiência, prevista no art. 37 da CF/88, relaciona-se à organização racional, adequada e tempestiva da atividade estatal (BRASIL, 1988, art. 37). Todavia, no Estado Constitucional, essa eficiência deve ser interpretada em conjunto com a dignidade da pessoa humana, a igualdade material, a proteção da família, o modelo social da deficiência e o dever de inclusão. Uma Administração verdadeiramente eficiente não é apenas aquela que produz respostas rápidas ou padronizadas, mas aquela que organiza sua atuação de modo compatível com os direitos fundamentais envolvidos.

Daí decorre a necessidade de distinguir eficiência administrativa e solidariedade administrativa. A eficiência pergunta como a Administração pode realizar suas finalidades institucionais de modo adequado, racional, organizado e tempestivo. A solidariedade administrativa, por sua vez, exige que essas finalidades sejam realizadas sem ignorar vulnerabilidades concretas e sem produzir exclusões indiretas. Enquanto a eficiência se volta à qualidade da organização estatal e à racionalidade do funcionamento administrativo, a solidariedade administrativa se volta à compatibilidade dessa organização com a proteção efetiva de pessoas em situação de maior vulnerabilidade.

Essa distinção é relevante porque uma prática administrativa pode ser formalmente eficiente sob a ótica burocrática e, ainda assim, ser insuficiente sob a ótica constitucional. Procedimentos céleres, uniformes e padronizados podem atender a critérios internos de gestão, mas se revelarem inadequados quando aplicados a situações que exigem adaptação, escuta qualificada e consideração das condições concretas do servidor-cuidador. A solidariedade administrativa funciona, nesse ponto, como critério de correção material da atuação estatal, impedindo que a eficiência seja reduzida à mera produtividade procedimental ou à simplificação burocrática indiferente às desigualdades concretas.

A omissão institucional, nesse cenário, não deve ser compreendida apenas como ausência absoluta de atuação. Também pode se manifestar pela manutenção de fluxos administrativos rígidos, pela ausência de protocolos sensíveis à deficiência, pela demora injustificada, pela falta de motivação adequada ou pela recusa de adaptação sem demonstração concreta de ônus desproporcional. A omissão torna-se juridicamente relevante quando a Administração, mesmo diante de parâmetros normativos de proteção, deixa de avaliar de forma adequada as barreiras que impedem a fruição de direitos fundamentais. Assim, a omissão pode decorrer tanto do silêncio administrativo quanto da prática decisória formalmente existente, mas materialmente insuficiente para enfrentar a vulnerabilidade apresentada.

No caso dos servidores responsáveis por dependentes com TEA, a solidariedade administrativa exige que a Administração reconheça a dimensão relacional da deficiência e do cuidado. O direito da pessoa com TEA à inclusão, à saúde, à educação, à convivência familiar e à participação social depende, muitas vezes, da atuação contínua de sua rede de apoio. Desconsiderar as condições laborais do cuidador pode repercutir indiretamente sobre a própria pessoa com deficiência, fragilizando o suporte necessário à efetivação de seus direitos. Por essa razão, a análise administrativa das condições especiais de trabalho não deve ser dissociada do regime constitucional, convencional e legal de proteção da pessoa com deficiência.

Essa constatação não significa que toda solicitação de condição especial de trabalho deva ser automaticamente deferida. O que se espera é que a análise administrativa seja individualizada, motivada, tecnicamente adequada e orientada pelos parâmetros constitucionais e convencionais pertinentes. A Administração pode avaliar a continuidade do serviço, a organização da unidade, a compatibilidade da medida requerida, a existência de alternativas possíveis e eventual ônus institucional. Contudo, essa avaliação deve dialogar concretamente com a proteção da pessoa com deficiência, com o direito ao cuidado e com a finalidade inclusiva das normas aplicáveis. A negativa administrativa, quando existente, não pode se limitar a fórmulas genéricas de conveniência, necessidade do serviço ou interesse público abstrato; deve demonstrar, de maneira específica, por que a medida pretendida seria inadequada, inviável ou desproporcional no caso concreto.

Nesse sentido, superando o antigo dogma que contrapunha de forma irreconciliável a supremacia do interesse público e a proteção individual, a solidariedade administrativa demonstra que o real interesse coletivo se realiza por meio de uma conformação institucional sensível às realidades humanas. Essa leitura dialoga com o constitucionalismo contemporâneo descrito por Tavares, para quem a incorporação de valores como solidariedade e universalização ao processo evolutivo do Estado constitucional reorienta a atuação administrativa em direção à proteção efetiva de vulnerabilidades e não apenas à contenção formal do poder (TAVARES, 2023, p. 24). A proteção de vulnerabilidades, portanto, não se apresenta como exceção externa à atividade estatal, mas como uma das formas centrais pelas quais a Administração cumpre sua própria finalidade constitucional.

Dessa forma, o dever de solidariedade administrativa configura-se como elemento de síntese dos fundamentos teóricos desenvolvidos neste capítulo. Ele permite articular função social do Direito, dignidade da pessoa humana, mínimo existencial, modelo social da deficiência, adaptação razoável e eficiência constitucionalmente adequada em uma chave de análise voltada à atuação concreta da Administração Pública. Sua utilidade teórica está em

demonstrar que a inclusão não depende apenas da existência de normas protetivas, mas da capacidade institucional de transformá-las em práticas administrativas efetivas, motivadas e sensíveis às barreiras enfrentadas por pessoas em situação de vulnerabilidade.

A solidariedade administrativa também permite superar a compreensão da Administração Pública como instância meramente gestora de procedimentos. No Estado Constitucional, a Administração não apenas executa rotinas internas, mas atua vinculada à realização de finalidades públicas constitucionalmente qualificadas. Quando suas decisões impactam pessoas com deficiência, crianças, famílias e servidores em situação de cuidado, sua atuação deve ser examinada não apenas pela regularidade formal do procedimento, mas também pela aptidão de produzir proteção material compatível com os direitos fundamentais envolvidos.

A partir desse referencial, torna-se possível investigar, nos capítulos seguintes, se as normas infraconstitucionais, os atos administrativos e os documentos institucionais relacionados ao TJGO promovem a inclusão e a proteção dos servidores em situação de vulnerabilidade familiar e funcional, ou se permanecem vinculados a uma lógica predominantemente formal. O objetivo não é antecipar conclusão sobre a atuação institucional, mas estabelecer os parâmetros teóricos que orientarão a análise documental do marco regulatório e da prática administrativa examinada nesta pesquisa.

Desse modo, o dever de solidariedade administrativa encerra o percurso teórico deste capítulo como categoria de mediação entre a normatividade constitucional e a prática administrativa. Sua função, nesta pesquisa, é permitir a análise crítica da atuação institucional sem prescindir da legalidade, da eficiência e da continuidade do serviço público, mas também sem reduzir esses parâmetros a justificativas abstratas para a manutenção de barreiras. A solidariedade administrativa, portanto, opera como critério de verificação da compatibilidade entre organização estatal, proteção de vulnerabilidades e concretização de direitos fundamentais.

1.5. A sobrecarga do cuidador como vulnerabilidade juridicamente relevante: evidência clínica e dever de proteção institucional

A construção teórica desenvolvida nos itens anteriores, centrada na função social do Direito, no modelo social da deficiência, na dignidade da pessoa humana e na solidariedade administrativa, pressupõe, como condição de coerência, o reconhecimento da vulnerabilidade concreta dos sujeitos que exercem funções de cuidado. Nesse sentido, a análise jurídica da

situação dos servidores-cuidadores de dependentes com TEA não pode prescindir da evidência empírica disponível sobre os efeitos psicopatológicos e funcionais dessa atividade sobre quem a desempenha. A desconsideração desse substrato factual reduziria os fundamentos constitucionais e convencionais mobilizados ao longo do capítulo à condição de abstrações normativas sem ancoragem na realidade concreta dos sujeitos que se pretende proteger.

A literatura científica recente demonstra, de forma consistente e empiricamente fundamentada, que cuidadores de crianças com TEA apresentam carga psicopatológica significativamente mais elevada do que a população geral, com destaque para sintomas ansiosos, redução da qualidade de vida relacionada à saúde e aumento do risco de desfechos graves, incluindo ideação suicida (TEN HOOPEN *et al.*, 2020; SILVA *et al.*, 2024; AKRAM *et al.*, 2019). Esses dados evidenciam que a atividade de cuidado no contexto do TEA não constitui, sob a perspectiva clínica, mera extensão das responsabilidades familiares ordinárias, mas um processo de estresse crônico de alta demanda, com potencial de comprometimento progressivo da saúde psíquica, da regulação emocional e da funcionalidade global do cuidador.

Essa realidade assume dimensão específica quando se examina o papel desempenhado pelas mães, que historicamente concentram a maior parcela das responsabilidades de cuidado. O diagnóstico de TEA altera significativamente as dinâmicas familiares, desencadeando sentimentos de medo, frustração e ansiedade, além de exigir adaptação contínua a demandas específicas, enfrentamento do estigma social e reorganização completa da vida pessoal, profissional e conjugal (TEIXEIRA, 2020; ALMEIDA, 2023). A partir desse momento, a mãe passa a exercer um papel que vai muito além das responsabilidades comuns da maternidade, assumindo funções de gestão terapêutica, advocacia de direitos e vigilância permanente, o que a literatura especializada tem caracterizado como maternidade atípica (MORAES et al., 2024). Essa sobrecarga não é apenas emocional: ela é física, social e financeira, e se instala de forma progressiva e frequentemente invisível para as instituições com as quais a cuidadora mantém vínculos de trabalho.

Revisão integrativa da literatura conduzida por Cruz e Azevedo (2025) sobre a vivência de mães cuidadoras primárias de crianças com TEA evidencia que o papel de cuidadora repercute em todas as áreas ocupacionais dessas mulheres, com destaque para o trabalho remunerado, o autocuidado, o lazer e a participação social. Dado expressivo dessa realidade é o percentual de 82,2% de cuidadores do sexo feminino identificado entre os responsáveis por adolescentes com TEA em acompanhamento especializado, população composta predominantemente por mães, de baixa escolaridade e sem emprego formal, cuja atividade principal estava relacionada ao lar (CRUZ; AZEVEDO, 2025). Esse dado revela que

a saída do mercado de trabalho não é fenômeno marginal, mas trajetória recorrente entre as cuidadoras de pessoas com TEA, acompanhada de sentimentos de perda de identidade, dificuldades financeiras e diminuição da renda, que aprofundam a vulnerabilidade familiar. Quando permanecem no vínculo empregatício, essas mulheres frequentemente necessitam de adaptações na jornada, nos horários e nas condições funcionais para compatibilizar as exigências do cargo com as demandas de acompanhamento terapêutico, escolar e assistencial do filho com TEA (CRUZ; AZEVEDO, 2025). Esse achado confere substrato empírico direto à análise jurídica das condições especiais de trabalho: a manutenção do vínculo laboral da servidora-cuidadora não é questão de preferência individual, mas condição institucional necessária à efetivação simultânea de seu direito ao trabalho e dos direitos da pessoa com TEA à continuidade do cuidado.

Estudo conduzido por Ten Hoopen *et al.* (2020) introduz distinção teórica e clinicamente relevante entre qualidade de vida relacionada à saúde e qualidade de vida relacionada ao cuidado, demonstrando que o impacto do TEA sobre os cuidadores envolve dimensões específicas e frequentemente negligenciadas do papel de cuidar, tais como restrição de autonomia pessoal, sobrecarga temporal, comprometimento da vida social e impacto financeiro direto. Esse modelo amplia e complexifica a compreensão clássica de *burden*, evidenciando que a sobrecarga não é apenas quantitativa, mas essencialmente qualitativa e multifatorial. A coexistência de demandas contínuas e imprevisíveis, a necessidade de vigilância permanente e a escassez de momentos de recuperação configuram cenário de estresse sustentado, com potencial de comprometimento progressivo da capacidade de autocuidado e da funcionalidade global do cuidador.

A pressão de assumir o papel de cuidadora principal expõe essas mães a altos níveis de estresse e sobrecarga, decorrentes do acúmulo de funções no lar e da tarefa de cuidar do filho com TEA. Muitas vezes, a carreira profissional e a vida pessoal são deixadas de lado, resultando em exaustão e, em alguns casos, no desenvolvimento de burnout parental, fenômeno caracterizado por esgotamento emocional relacionado aos cuidados com os filhos, distanciamento afetivo e sensação de inadequação no papel materno (NOGUEIRA; RUSCH; ALVES, 2021; PAULA *et al.*, 2021). Agrava esse quadro a sensação constante de alerta em relação à segurança da criança, os distúrbios do sono frequentemente associados ao TEA e a dificuldade de manejar comportamentos desafiadores, todos fatores que impedem o descanso e aprofundam o desgaste físico e mental (CAMARGO, 2021; FARO *et al.*, 2019).

A associação entre ansiedade e piora da qualidade de vida percebida pelos cuidadores encontra respaldo em pesquisa realizada por Silva *et al.* (2024), que identificou elevada

prevalência de sintomas ansiosos e associação robusta e estatisticamente significativa entre maior intensidade de ansiedade e pior qualidade de vida. Do ponto de vista clínico, a ansiedade opera como marcador de desregulação sistêmica, refletindo a insuficiência estrutural de recursos frente às demandas impostas pelo cuidado contínuo. A associação entre ansiedade e piora da qualidade de vida aponta para a configuração de um ciclo bidirecional e autossustentado: a deterioração progressiva das condições de vida intensifica os sintomas ansiosos, os quais amplificam a percepção subjetiva de incapacidade, reduzem a tolerância às frustrações inerentes ao cuidado e aprofundam o sofrimento psíquico. A ruptura desse ciclo exige intervenção ativa e direcionada, e não apenas suporte genérico.

O quadro torna-se ainda mais grave quando se considera que Akram, Batool e Bibi (2019) demonstraram que a sobrecarga de cuidado apresenta correlação significativa com ideação suicida em mães de crianças com TEA, mesmo na ausência de transtornos psiquiátricos previamente diagnosticados. Esse achado situa o sofrimento dos cuidadores em um contínuo de gravidade psíquica que pode atingir níveis críticos de risco clínico, a partir de um processo de erosão emocional que se instala gradualmente e raramente recebe atenção proporcional à sua gravidade. A ideação suicida, nesse contexto, não deve ser interpretada como expressão de patologia psiquiátrica primária, mas como marcador de exaustão emocional extrema e de colapso dos mecanismos de enfrentamento, fenômeno diretamente vinculado à insuficiência de suporte institucional e social.

Um dos achados mais consistentes da literatura especializada diz respeito ao papel do suporte social percebido como variável moderadora de risco. Níveis mais elevados de suporte percebido estão associados à redução significativa da relação entre sobrecarga e ideação suicida, configurando efeito protetor de expressiva relevância clínica (AKRAM *et al.*, 2019). Esse suporte opera em múltiplos planos: no plano objetivo, pela redução concreta da carga de cuidado por meio do compartilhamento de responsabilidades; no plano emocional, pela validação do sofrimento e pela redução do isolamento subjetivo; e no plano cognitivo, pela reestruturação de percepções disfuncionais de incapacidade e abandono. É fundamental destacar que o suporte social percebido não depende exclusivamente da disponibilidade objetiva de rede de apoio, mas da qualidade das relações estabelecidas e da significação subjetiva que o cuidador atribui a essas conexões. Nesse sentido, políticas institucionais que garantam condições especiais de trabalho, flexibilização de jornada e reconhecimento das demandas do cuidado não cumprem apenas função administrativa formal, mas atuam como componentes concretos do suporte social percebido e, por conseguinte, como fatores de proteção à saúde psíquica do cuidador.

A ausência de uma rede de suporte, combinada à dificuldade de acesso a informações sobre serviços e tratamentos adequados, contribui para uma sobrecarga ainda maior, intensificando o estresse e a frustração. Muitas cuidadoras enfrentam ainda barreiras burocráticas na busca por garantir os direitos de seus filhos, o que demanda energia e dedicação constantes e acentua a sensação de sobrecarga emocional (FARO *et al.*, 2019; FREITAS, 2022). Esse conjunto de pressões, quando somado às exigências funcionais do vínculo empregatício, impõe sobre a servidora-cuidadora uma sobreposição de demandas que não pode ser tratada como questão de mera conveniência administrativa.

Nesse cenário, intervenções terapêuticas voltadas à criança com TEA, como a Terapia Análise do Comportamento Aplicada (Applied Behavior Analysis - ABA), têm demonstrado potencial de impacto positivo também sobre as cuidadoras, na medida em que oferecem estratégias de manejo comportamental, organização de rotinas e redução da pressão emocional associada ao cuidado diário. Como observam Moraes et al. (2024), ao aprenderem e participarem ativamente do processo terapêutico, as mães podem reduzir a sobrecarga emocional, ampliar a confiança no manejo das demandas e criar um ambiente familiar mais equilibrado. Esse engajamento, contudo, é profundamente exigente: para que a intervenção produza resultados consistentes, a cuidadora precisa compreender os fundamentos da ABA, acompanhar de forma contínua o processo evolutivo da criança, estar presente nas sessões terapêuticas e ser capaz de reproduzir no ambiente doméstico as orientações dos terapeutas, adaptando rotinas, espaços e dinâmicas familiares às exigências da intervenção (MORAES et al., 2024; FREITAS, 2022). Esse conjunto de exigências mobiliza toda a estrutura da casa, reorganizando horários, espaços físicos, refeições, sono e interações familiares em função do avanço terapêutico da criança, convertendo o lar em extensão da clínica e a cuidadora em coterapeuta permanente.

O resultado é uma sobrecarga que não se encerra ao final do horário de trabalho nem se dissolve nos momentos de aparente descanso, pois a vigilância, a aplicação de técnicas e o monitoramento do comportamento da criança constituem demandas contínuas, invisíveis institucionalmente e raramente reconhecidas como parte da carga objetiva que recai sobre a servidora-cuidadora. Esse quadro evidencia que o suporte institucional ao servidor-cuidador, inclusive por meio de condições especiais de trabalho que viabilizem a participação nas rotinas terapêuticas do dependente, não opera apenas como medida de proteção individual, mas como componente estrutural do cuidado e, por conseguinte, da efetividade dos direitos da própria pessoa com TEA.

Esses dados empíricos possuem implicações normativas que não podem ser ignoradas pela análise jurídica. Se o modelo social da deficiência exige a identificação e a remoção de

barreiras que impeçam a participação plena das pessoas com deficiência e de suas redes de apoio, e se a solidariedade administrativa impõe à Administração Pública o dever de considerar vulnerabilidades concretas ao organizar suas práticas, então a evidência clínica sobre a sobrecarga dos cuidadores fornece o substrato fático que torna juridicamente vinculante a proteção dessas pessoas no âmbito das relações laborais. A vulnerabilidade do cuidador não é abstração moral ou inferência especulativa: é fenômeno empiricamente verificável, clinicamente documentado e normativamente relevante para a aferição da adequação das práticas institucionais.

A análise das políticas institucionais do TJGO destinadas a servidores responsáveis por dependentes com TEA deve, por essa razão, incorporar essa dimensão, verificando se as medidas adotadas são capazes não apenas de atender formalmente às normas vigentes, mas de produzir proteção material efetiva sobre a saúde, a funcionalidade e a qualidade de vida dos servidores-cuidadores, condições sem as quais a própria efetividade dos direitos da pessoa com TEA resulta comprometida.

CAPÍTULO 2 – O ARCABOUÇO NORMATIVO E A PROTEÇÃO DO SERVIDOR-CUIDADOR: DA LEGALIDADE FORMAL À EFICÁCIA SUBSTANTIVA

Após o estabelecimento das premissas teórico-normativas que estruturam a função social do Direito, o modelo social da deficiência, a dignidade da pessoa humana e a solidariedade administrativa, o presente capítulo dedica-se ao exame do arcabouço normativo responsável por conferir concretude à proteção do servidor público que exerce funções de cuidado em relação a dependente com deficiência. A transição do plano principiológico para o plano da normatividade positiva revela-se indispensável para verificar de que modo o ordenamento jurídico brasileiro internalizou, com força vinculante, as diretrizes estabelecidas pela CDPD, incorporada ao direito brasileiro pelo Decreto n. 6.949/2009.

A investigação estrutura-se a partir de três níveis normativos complementares. O primeiro corresponde ao plano legislativo federal, responsável pela definição do regime jurídico da pessoa com TEA e pela sua equiparação à pessoa com deficiência para todos os efeitos legais. O segundo refere-se ao plano regulatório-administrativo, no âmbito do CNJ, que disciplina condições especiais de trabalho no Poder Judiciário. O terceiro corresponde ao plano jurisprudencial, especialmente a partir do Tema 1097 da repercussão geral do STF, que reconheceu a possibilidade de aplicação, a servidor público estadual ou municipal que tenha filho ou dependente com deficiência, das normas relativas à redução de jornada dos servidores públicos federais, sem exigência de compensação de horário ou redução remuneratória.

Inicialmente, analisa-se a Lei n. 12.764, de 27 de dezembro de 2012, sob a perspectiva de sua função na equiparação jurídica da pessoa com TEA à pessoa com deficiência, evidenciando como tal enquadramento atrai o regime constitucional e convencional de proteção. Na sequência, examina-se a Resolução CNJ n. 343, de 9 de setembro de 2020, compreendendo-a como instrumento normativo de concretização administrativa dos deveres de adaptação razoável e de proteção ao servidor-cuidador no âmbito do Poder Judiciário. Por fim, aborda-se o Tema 1097 da repercussão geral, cujo julgamento no RE n. 1.237.867 consolidou importante parâmetro jurisprudencial sobre jornada reduzida, cuidado familiar, proteção da pessoa com deficiência e igualdade material.

O percurso analítico proposto não tem por finalidade pressupor a existência de desconformidade institucional, tampouco substituir a análise documental a ser desenvolvida nos capítulos seguintes por conclusão antecipada. O objetivo deste capítulo é delimitar os parâmetros normativos a partir dos quais será possível examinar, com distanciamento crítico, se a atuação administrativa observada no corpus documental da pesquisa revela adequada

concretização dos direitos fundamentais envolvidos ou eventual tensão entre a normatividade protetiva e sua operacionalização institucional.

Nesse sentido, a proteção do servidor-cuidador não será tratada como faculdade administrativa ou simples política institucional discricionária, mas como matéria situada no campo da legalidade constitucional, da proteção convencional da pessoa com deficiência e da concretização administrativa de direitos fundamentais. Ao mesmo tempo, a referência à dignidade da pessoa humana não será empregada como fórmula retórica autossuficiente ou como fundamento capaz de resolver, isoladamente, todos os conflitos jurídicos examinados. Sua utilização, neste trabalho, é metodologicamente vinculada a critérios normativos controláveis, tais como igualdade material, adaptação razoável, vedação de discriminação, proporcionalidade, motivação administrativa, análise individualizada e inexistência de ônus desproporcional ou indevido. Esse cuidado permite preservar a densidade jurídica do argumento e evita que a dignidade seja mobilizada como cláusula genérica, sem mediação normativa suficiente.

A análise desenvolvida neste capítulo fornecerá, portanto, os parâmetros necessários para o exame documental da atuação administrativa do TJGO nos capítulos seguintes, especialmente quanto à regulamentação, solicitação, avaliação e acompanhamento das condições especiais de trabalho destinadas a servidores que exercem funções de cuidado em relação a dependentes com deficiência.

2.1. A Lei n. 12.764/2012 e a mutação do status jurídico do TEA: inclusão e bloco de convencionalidade

A Lei n. 12.764, de 27 de dezembro de 2012, conhecida como Lei Berenice Piana, representa marco normativo fundamental na consolidação da proteção jurídica das pessoas com TEA no ordenamento brasileiro. Ao instituir a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com TEA, a norma não apenas reconhece direitos específicos, mas reposiciona juridicamente o autismo no campo da proteção da pessoa com deficiência, da igualdade material e dos direitos fundamentais.

A centralidade dessa lei reside, sobretudo, na técnica normativa adotada pelo legislador. O art. 1º, § 2º, estabelece expressamente que “a pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais” (BRASIL, 2012, art. 1º, § 2º). Essa previsão promove alteração relevante do status jurídico da pessoa com TEA, que

passa a integrar, de forma inequívoca, o regime protetivo constitucional, convencional e infraconstitucional aplicável às pessoas com deficiência.

Essa equiparação, contudo, não deve ser compreendida como mera assimilação conceitual. Trata-se de instrumento jurídico de inclusão que permite a extensão de garantias já consolidadas no âmbito da proteção à pessoa com deficiência, sem apagar as especificidades do TEA. A própria Lei n. 12.764/2012 define a pessoa com TEA a partir de critérios relacionados à deficiência persistente e clinicamente significativa da comunicação e da interação social, bem como a padrões restritivos e repetitivos de comportamentos, interesses e atividades (BRASIL, 2012, art. 1º, § 1º).

A condição da pessoa com TEA, portanto, mantém características próprias que demandam respostas institucionais diferenciadas, especialmente no que se refere à previsibilidade, à continuidade terapêutica, à organização de rotinas, ao acompanhamento multidisciplinar e à sensibilidade às barreiras sensoriais, comunicacionais, atitudinais e procedimentais. A equiparação legal não elimina essa singularidade; ao contrário, assegura sua inclusão em um regime jurídico mais amplo de proteção, apto a impedir lacunas normativas e interpretações restritivas.

A interpretação da Lei n. 12.764/2012 deve ser realizada à luz da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto n. 6.949/2009, com status equivalente ao de emenda constitucional, nos termos do art. 5º, § 3º, da CF/88. A Convenção estabelece, em seu art. 1º, que pessoas com deficiência são aquelas que possuem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, "em interação com diversas barreiras", podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2009, art. 1º).

A definição convencional consolida o modelo social da deficiência como paradigma interpretativo. A deficiência deixa de ser compreendida apenas como atributo individual ou condição clínica e passa a ser analisada a partir da interação entre impedimentos e barreiras sociais, institucionais, atitudinais, comunicacionais e procedimentais. Essa compreensão também foi incorporada pela LBI, que considera pessoa com deficiência aquela que possui impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015, art. 2º).

A LBI explicita, ainda, que barreiras são quaisquer entraves, obstáculos, atitudes ou comportamentos que limitem ou impeçam a participação social da pessoa, bem como o gozo, a

fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros (BRASIL, 2015, art. 3º, IV). A mesma lei define adaptações razoáveis como adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais (BRASIL, 2015, art. 3º, VI).

A incorporação da Convenção com hierarquia constitucional reforça a necessidade de interpretação conforme os direitos humanos e de controle de convencionalidade das normas e práticas internas. Nesse contexto, a Lei n. 12.764/2012 deve ser interpretada em consonância com a Convenção, com a LBI e com os princípios constitucionais de igualdade, proteção familiar, dignidade da pessoa humana e eficiência administrativa. A proteção da pessoa com TEA, portanto, não pode ser examinada apenas a partir de uma leitura isolada da legislação ordinária, mas deve ser compreendida como parte de um bloco normativo de proteção que vincula a atuação estatal.

A noção de controle de convencionalidade impede que normas infraconstitucionais ou práticas administrativas sejam aplicadas de modo incompatível com tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil. Assim, a aplicação da Lei n. 12.764/2012 não pode ser desvinculada da CDPD, especialmente quanto à acessibilidade, à adaptação razoável, à igualdade de oportunidades e à vedação de discriminação por motivo de deficiência.

A partir dessa perspectiva, a proteção jurídica da pessoa com TEA deixa de ser compreendida como concessão estatal e passa a ser reconhecida como direito fundamental cuja efetivação exige medidas concretas por parte do Estado. A igualdade, nesse contexto, assume dimensão substancial, impondo tratamento adequado a situações desiguais. Não basta aplicar regras uniformes a todos os sujeitos; é necessário verificar se a uniformidade, no caso concreto, produz barreiras, exclusões indiretas ou restrições desproporcionais ao exercício de direitos.

Entre essas medidas, destaca-se o dever de adaptação razoável, previsto na Convenção como mecanismo essencial para a promoção da inclusão. O art. 2º do Decreto n. 6.949/2009 define adaptação razoável como a realização de "modificações e ajustes necessários e adequados" que não acarretem "ônus desproporcional ou indevido", quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar o exercício de direitos em igualdade de oportunidades (BRASIL, 2009, art. 2º). A recusa de adaptação razoável, segundo a própria Convenção, integra o conceito de discriminação por motivo de deficiência (BRASIL, 2009, art. 2º). A LBI segue a mesma orientação ao estabelecer que a pessoa com deficiência não sofrerá nenhuma espécie de

discriminação e ao compreender como discriminação toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício de direitos e liberdades fundamentais, incluindo a recusa de adaptações razoáveis (BRASIL, 2015, art. 4º, § 1º).

A equiparação do TEA à deficiência atrai, portanto, a incidência desse dever no âmbito da Administração Pública. Isso significa que estruturas, rotinas e práticas administrativas devem ser avaliadas à luz de sua capacidade de permitir a participação efetiva da pessoa com deficiência e, quando necessário, de sua rede de apoio. A ausência de adaptações razoáveis pode configurar discriminação indireta, na medida em que práticas aparentemente neutras podem impedir ou dificultar o exercício de direitos em igualdade de condições.

No caso do TEA, a efetividade das adaptações razoáveis relaciona-se frequentemente à continuidade do cuidado, à estabilidade das rotinas terapêuticas, à previsibilidade dos horários, ao acompanhamento em tratamentos, à organização familiar e à remoção de barreiras sensoriais, comunicacionais e institucionais. A interrupção ou inadequação desses processos pode repercutir sobre o desenvolvimento, a saúde, a educação e a inclusão social da pessoa com TEA, razão pela qual o cuidado assume relevância jurídica.

A dimensão do cuidado, nesse contexto, não pode ser tratada como elemento exclusivamente privado ou alheio ao Direito. A proteção da pessoa com deficiência exige considerar as condições concretas de sua rede de suporte, especialmente quando o exercício do cuidado é indispensável ao acesso a tratamentos, serviços, atividades escolares, acompanhamento terapêutico e espaços de convivência social. A experiência da deficiência projeta efeitos que ultrapassam o indivíduo, alcançando o núcleo familiar e os cuidadores que viabilizam, na prática, a fruição de direitos.

No âmbito das relações laborais, essa realidade assume relevância particular. O servidor público que exerce funções de cuidado enfrenta tensão entre as exigências funcionais do cargo e as demandas terapêuticas, escolares, médicas e assistenciais do dependente com TEA. Essa tensão exige respostas institucionais compatíveis com o modelo social da deficiência, com a igualdade material, com a proteção da família e com a finalidade protetiva da Lei n. 12.764/2012.

A rigidez de estruturas administrativas que desconsideram essa realidade pode comprometer a efetividade da proteção jurídica conferida pela legislação, revelando a insuficiência de uma abordagem meramente formal da legalidade. A aplicação da norma deve considerar seus efeitos concretos na vida dos indivíduos, especialmente quando a ausência de

adaptação repercute sobre a pessoa com deficiência e sobre a rede familiar que viabiliza seu cuidado.

A Administração Pública, nesse contexto, encontra-se vinculada ao dever de avaliar a compatibilização entre o exercício da atividade profissional e as necessidades de cuidado, adotando medidas proporcionais, motivadas e compatíveis com a continuidade do serviço público. Isso não significa deferimento automático de toda solicitação, tampouco eliminação da análise administrativa. Significa, porém, que a decisão deve ser individualizada, tecnicamente fundamentada e orientada pela identificação das barreiras concretamente existentes, pela análise da necessidade da medida solicitada e pela verificação de eventual ônus desproporcional ou indevido.

Essa distinção é essencial para evitar tanto o decisionismo protetivo quanto o formalismo restritivo. O reconhecimento da proteção jurídica da pessoa com TEA e de sua rede de cuidado não autoriza a substituição da análise jurídica por apelos genéricos à dignidade humana, mas também não permite que a Administração invoque, de forma abstrata, conveniência administrativa, eficiência ou organização interna para negar adaptações necessárias. A juridicidade da decisão depende da demonstração concreta dos elementos considerados, da motivação adequada e da compatibilidade entre a solução adotada e o bloco constitucional e convencional de proteção da pessoa com deficiência.

No âmbito do TJGO, essa problemática será examinada a partir do corpus documental delimitado na introdução, especialmente quanto à forma pela qual as condições especiais de trabalho são regulamentadas, solicitadas, avaliadas e acompanhadas. O exame não parte da conclusão de que há desconformidade institucional, mas da hipótese de que pode existir tensão entre o avanço normativo de proteção e os desafios de sua operacionalização administrativa.

A mutação do status jurídico do TEA promovida pela Lei n. 12.764/2012, quando interpretada à luz da CDPD e da LBI, impõe à Administração Pública não apenas o reconhecimento formal de direitos, mas a adoção de práticas concretas voltadas à sua efetivação. O desafio contemporâneo, portanto, não reside apenas na existência de normas, mas na sua concretização administrativa. A efetividade da proteção jurídica depende da capacidade das instituições de internalizar os princípios que orientam o ordenamento, superar o formalismo e promover inclusão em sentido substancial, sem afastar os critérios de motivação, proporcionalidade e análise individualizada que conferem controle e racionalidade à decisão administrativa.

2.2. A Resolução CNJ n. 343/2020: condições especiais de trabalho como expressão do direito subjetivo à adaptação razoável

A Resolução CNJ n. 343, de 9 de setembro de 2020, com alterações posteriores, representa instrumento normativo relevante para a concretização, no âmbito do Poder Judiciário, das diretrizes estabelecidas pela CF/88, pela CDPD e pela LBI. Ao disciplinar a concessão de condições especiais de trabalho a magistrados e servidores com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, bem como àqueles que tenham filhos ou dependentes legais na mesma condição, a norma desloca o debate da esfera abstrata dos direitos fundamentais para o plano da organização administrativa concreta.

A relevância da Resolução CNJ n. 343/2020 reside em sua função de operacionalizar, no âmbito da administração judiciária, o dever de adaptação razoável previsto na CDPD, incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto n. 6.949/2009. A adaptação razoável constitui mecanismo de promoção da igualdade material, pois exige "modificações e ajustes necessários e adequados", desde que não imponham ônus desproporcional ou indevido, para assegurar o exercício de direitos em igualdade de oportunidades (BRASIL, 2009, art. 2º). A recusa de adaptação razoável integra o conceito de discriminação por motivo de deficiência, nos termos do mesmo art. 2º da Convenção (BRASIL, 2009, art. 2º).

A LBI segue a mesma orientação ao estabelecer que a pessoa com deficiência não sofrerá nenhuma forma de discriminação e ao compreender como discriminação toda distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício de direitos e liberdades fundamentais, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas (BRASIL, 2015, art. 4º, § 1º). Desse modo, a Resolução CNJ n. 343/2020 deve ser compreendida como instrumento administrativo de concretização desse dever convencional, legal e constitucional no âmbito do Poder Judiciário.

A própria Resolução evidencia essa finalidade ao reconhecer, em seus considerandos, a necessidade de regulamentar condições especiais de trabalho para magistrados e servidores com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, bem como para aqueles que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição. Também reconhece a relevância da participação ativa dos pais ou responsáveis legais na construção de ambiente saudável e propício ao crescimento e ao bem-estar dos filhos ou dependentes, especialmente quando possuem deficiência, necessidades especiais ou doença grave (CNJ, 2020).

No plano objetivo, a Resolução prevê que a condição especial de trabalho poderá ser requerida em uma ou mais modalidades, incluindo designação provisória para atividade fora da comarca ou subseção de lotação, apoio à unidade judicial, concessão de jornada especial e exercício da atividade em regime de teletrabalho (CNJ, 2020, art. 2º). Essa previsão demonstra que a adaptação razoável pode assumir diferentes formas, conforme as necessidades do caso concreto e a compatibilidade com o interesse público, a continuidade do serviço e a organização administrativa.

Entre as modalidades previstas, destaca-se a possibilidade de exercício da atividade em regime de teletrabalho, "sem acréscimo de produtividade" (CNJ, 2020, art. 2º, IV). Essa previsão é relevante porque afasta a compreensão da condição especial como vantagem compensável por maior cobrança produtiva. A finalidade da medida não é ampliar a carga de trabalho, mas ajustar a forma de prestação da atividade funcional às necessidades da pessoa com deficiência, do servidor ou do dependente legal, sem desorganizar a prestação jurisdicional.

A Resolução também estabelece que, para fins de concessão das condições especiais de trabalho, devem ser considerados o contexto e a forma de organização da família, a necessidade de compartilhamento das responsabilidades e a participação ativa dos pais ou responsáveis legais. Essa diretriz é essencial porque incorpora, no plano administrativo, a dimensão relacional da deficiência e do cuidado. A deficiência não é analisada apenas a partir da condição individual do servidor ou do dependente, mas também a partir das barreiras e das exigências concretas que incidem sobre a unidade familiar.

Essa orientação aproxima a Resolução CNJ n. 343/2020 do modelo social da deficiência, segundo o qual a exclusão decorre da interação entre impedimentos e barreiras. No contexto do servidor-cuidador, tais barreiras podem assumir natureza procedimental, organizacional, funcional, comunicacional ou atitudinal, manifestando-se na rigidez de horários, na impossibilidade de acompanhamento terapêutico, na ausência de previsibilidade da rotina, na dificuldade de compatibilização entre cuidado e trabalho ou na negativa de formas alternativas de prestação da atividade funcional. Por isso, a análise administrativa deve verificar se a regra uniforme, aplicada sem adaptação, produz obstáculo indevido ao exercício de direitos fundamentais.

A extensão das condições especiais ao servidor que possua filho ou dependente com deficiência revela o reconhecimento normativo da dimensão familiar do cuidado. A norma não protege apenas o servidor enquanto trabalhador, mas também a rede de suporte que viabiliza o acesso da pessoa com deficiência a tratamentos, terapias, atividades pedagógicas e demais

dimensões da vida cotidiana. Nesse ponto, a Resolução traduz, em linguagem administrativa, a proteção conferida pela CF/88 à família, especialmente nos arts. 226 e 227, e pela CDPD à participação plena e efetiva da pessoa com deficiência em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2009, art. 1º).

A concessão de condições especiais de trabalho, portanto, não deve ser compreendida como favor, privilégio ou liberalidade da Administração. Trata-se de instrumento jurídico-administrativo de concretização da igualdade material, da adaptação razoável e da proteção da pessoa com deficiência. O art. 4º da Resolução reforça essa natureza ao prever que magistrados e servidores abrangidos pela norma poderão requerer a concessão de condição especial de trabalho "independentemente de compensação laboral posterior e sem prejuízo da remuneração" (CNJ, 2020, art. 4º).

Essa previsão é relevante porque afasta duas interpretações restritivas recorrentes: a de que a condição especial dependeria de compensação futura de jornada e a de que sua concessão poderia justificar redução remuneratória. A norma reconhece que a adaptação razoável não é licença, afastamento ou benefício patrimonial, mas forma juridicamente adequada de organizar o trabalho em situações que exigem proteção diferenciada.

Não obstante, o reconhecimento desse direito não implica deferimento automático de toda solicitação. A Resolução exige que o requerimento seja acompanhado de justificação fundamentada e, em regra, instruído com laudo técnico, podendo ser submetido à avaliação de perícia técnica ou de equipe multidisciplinar designada pelo tribunal (CNJ, 2020, art. 4º, §§ 1º e 2º). Desse modo, a norma preserva espaço de análise administrativa, mas condiciona essa análise a critérios técnicos, fundamentação adequada e consideração das circunstâncias concretas.

A discricionariedade administrativa, nesse contexto, não desaparece, mas é juridicamente conformada. A Administração conserva competência para avaliar a modalidade mais adequada, a compatibilidade da medida com o serviço público, a necessidade de ajustes organizacionais e a permanência das condições que justificaram a concessão. Entretanto, essa avaliação não pode ser exercida de modo genérico, padronizado ou indiferente às barreiras concretas enfrentadas pelo servidor, pela pessoa com deficiência e pela unidade familiar.

A invocação do princípio da eficiência administrativa também deve ser compreendida nessa moldura. A eficiência, prevista no art. 37 da CF/88, não autoriza a recusa abstrata de adaptações necessárias. Ao contrário, exige que a Administração organize racionalmente sua atuação para compatibilizar a continuidade do serviço público com a proteção de direitos

fundamentais. A eficiência administrativa, portanto, não se opõe à adaptação razoável; deve ser interpretada em conjunto com ela.

Esse ponto reforça a distinção entre eficiência administrativa e solidariedade administrativa, já desenvolvida no Capítulo 1, que impede a invocação da eficiência como fundamento abstrato para afastar adaptações necessárias à proteção de vulnerabilidades concretas.

A Resolução CNJ n. 343/2020 articula essas duas dimensões ao permitir condições especiais de trabalho sem afastar a autonomia dos tribunais, o interesse público e a necessidade de preservação da atividade jurisdicional. Seu sentido normativo não é substituir a organização administrativa por preferências individuais, mas impedir que a organização administrativa seja aplicada de forma insensível às barreiras concretas que recaem sobre magistrados, servidores ou dependentes com deficiência, necessidades especiais ou doença grave.

A norma também contém comando relevante de proteção contra discriminação. O art. 9º estabelece que a concessão de qualquer das condições especiais previstas na Resolução não justifica "qualquer atitude discriminatória no trabalho", inclusive quanto à concessão de vantagens, remoção ou promoção na carreira, exercício de função de confiança ou cargo em comissão, desde que atendidas as condicionantes de cada hipótese (CNJ, 2020, art. 9º). Essa previsão demonstra que a condição especial de trabalho não pode ser convertida em fator de estigmatização funcional, prejuízo profissional ou restrição indireta à carreira.

No caso do TEA, a necessidade de acompanhamento contínuo reforça a centralidade das adaptações no âmbito das relações laborais. A ausência de flexibilização adequada pode afetar a continuidade terapêutica, a previsibilidade da rotina, o acompanhamento escolar e a organização familiar. A análise jurídica da condição especial de trabalho deve considerar, portanto, não apenas o interesse funcional da Administração, mas também a repercussão concreta da medida sobre a pessoa com TEA e sua rede de cuidado.

A Resolução CNJ n. 343/2020 não cria isoladamente o direito à inclusão, à igualdade material ou à adaptação razoável. Seu papel é concretizar, no plano administrativo do Poder Judiciário, direitos já reconhecidos em nível constitucional, convencional e legal. Por essa razão, sua interpretação deve ser orientada pela máxima efetividade dos direitos fundamentais, pela vedação de discriminação direta e indireta, pelo modelo social da deficiência e pela exigência de motivação adequada dos atos administrativos.

No entanto, a efetividade dessas previsões depende da forma como são interpretadas e aplicadas pelas instituições. A mera existência da norma não garante sua concretização. É necessário examinar se os fluxos administrativos, os critérios de avaliação, a atuação das juntas

médicas e as decisões proferidas nos casos concretos observam a finalidade inclusiva da Resolução ou se acabam por impor barreiras procedimentais excessivas.

No âmbito do TJGO, essa análise revela-se particularmente relevante, na medida em que a implementação das condições especiais de trabalho depende de decisões administrativas que podem ampliar ou restringir o alcance da norma nacional. O exame documental a ser realizado nos capítulos seguintes buscará verificar se os procedimentos internos de concessão, revisão e acompanhamento das condições especiais de trabalho estão alinhados aos parâmetros da Resolução CNJ n. 343/2020, da CDPD, da LBI e da Lei n. 12.764/2012.

Dessa forma, a Resolução CNJ n. 343/2020 constitui instrumento normativo central na efetivação dos direitos das pessoas com deficiência e de seus cuidadores no âmbito do Poder Judiciário. Ao prever modalidades concretas de adaptação, estabelecer procedimento próprio de requerimento, afastar compensação laboral posterior, preservar a remuneração e vedar discriminações decorrentes da condição especial concedida, a norma fornece base jurídica para a análise da atuação administrativa sob a perspectiva da legalidade constitucional, da igualdade material, da adaptação razoável e da solidariedade administrativa.

A Resolução CNJ n. 343/2020, portanto, funciona como elo entre o regime constitucional e convencional de proteção da pessoa com deficiência e a resposta administrativa exigida das instituições públicas diante das necessidades concretas de cuidado. Ao admitir condições especiais de trabalho sem compensação laboral posterior e sem prejuízo remuneratório, a norma antecipa, no âmbito da administração judiciária, a mesma racionalidade protetiva que será posteriormente afirmada pelo STF no Tema 1097: a proteção da pessoa com deficiência não se esgota no reconhecimento abstrato de direitos, mas exige a criação de condições materiais que permitam sua inclusão, sua convivência familiar e seu acompanhamento contínuo. Essa conexão justifica a passagem, no item seguinte, da análise do ato normativo administrativo para o exame do parâmetro jurisprudencial consolidado pela Suprema Corte.

2.3. O Tema 1097 do Supremo Tribunal Federal: o reconhecimento da dimensão social do cuidado e a proteção da unidade familiar

O julgamento do Tema 1097 da repercussão geral pelo STF representa marco jurisprudencial relevante na consolidação da proteção jurídica do servidor-cuidador no ordenamento brasileiro. Ao discutir a possibilidade de redução da jornada de trabalho de servidor público que tenha filho ou dependente com deficiência, quando inexistente previsão legal específica no âmbito local, a Corte deslocou a matéria da esfera da mera conveniência

administrativa para o campo da juridicidade constitucional e convencional. A decisão evidencia que a organização do trabalho no setor público não pode ser dissociada da igualdade material, da proteção da família, da adaptação razoável e da efetividade dos direitos fundamentais da pessoa com deficiência.

O leading case do Tema 1097 foi o RE n. 1.237.867, no qual se examinou, à luz da CDPD, aprovada nos termos do art. 5º, § 3º, da CF/88, a possibilidade de aplicação do art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei n. 8.112/1990 a servidores públicos estaduais e municipais que tenham filho ou dependente com deficiência. A tese fixada pelo STF estabeleceu que "aos servidores públicos estaduais e municipais é aplicado, para todos os efeitos, o art. 98, § 2º e § 3º, da Lei n. 8.112/1990" (BRASIL, 2022).

Transcreve-se, a seguir, a ementa do RE n. 1.237.867, julgado pelo STF:

> Ementa: RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. CONSTITUIÇÃO FEDERAL. CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. TRATADO EQUIVALENTE À EMENDA CONSTITUCIONAL. PROTEÇÃO INTEGRAL E PRIORITÁRIA À CRIANÇA E AO ADOLESCENTE. LEI 12.764/2012. POLÍTICA NACIONAL DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA. PROTEÇÃO E ASSISTÊNCIA DA FAMÍLIA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM ALTERAÇÃO NOS VENCIMENTOS. SERVIDORA ESTADUAL CUIDADORA DE FILHO AUTISTA. INEXISTÊNCIA DE LEGISLAÇÃO ESTADUAL. ANALOGIA AO ART. 98, § 3°, DA LEI 8.112/1990. LEGITIMIDADE DA APLICAÇÃO DE LEGISLAÇÃO FEDERAL QUANDO A OMISSÃO ESTADUAL OU MUNICIPAL OFENDE DETERMINAÇÃO CONSTITUCIONAL AUTOAPLICÁVEL QUE NÃO ACARRETE AUMENTO DE GASTOS AO ERÁRIO. PRINCÍPIO DA IGUALDADE SUBSTANCIAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO A QUE SE DÁ PROVIMENTO. FIXAÇÃO DE TESE DE REPERCUSSÃO GERAL. I – A Carta Política de 1988 fixou a proteção integral e prioritária à criança e ao adolescente, cujas garantias têm sido reiteradamente positivadas em nossa legislação, a exemplo do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8069/1990) e da promulgação da Convenção Internacional sobre os Direitos da Criança (Decreto 99.170/1990). II – A Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, no § 2° do art. 1° da Lei 12.764/2012, estipulou que eles são considerados pessoas com deficiência, para todos os efeitos legais. Assim, é incontestável que a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência aplicam-se também a eles. III – A

Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) foi assinada pelo Brasil e, por ter sido aprovada de acordo com os ritos previstos no art. 5°, § 3° da Constituição Federal de 1988, suas regras são equivalentes a emendas constitucionais, o que reforça o compromisso internacional assumido pelo País na defesa dos direitos e garantias das pessoas com deficiência. IV – A CDPD tem como princípio geral o "respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade" (art. 3°, h) e determina que, nas ações relativas àquelas com deficiência, o superior interesse dela receberá consideração primordial (art. 7°, 2). V – No Preâmbulo (item X), o Tratado é claro ao estabelecer que a família, núcleo natural e fundamental da sociedade, tem o direito de receber não apenas a proteção de todos, mas também a assistência necessária para torná-la capaz de contribuir para o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência. VI – Os Estados signatários obrigam-se a "adotar todas as medidas legislativas, administrativas e de qualquer outra natureza, necessárias para a realização dos direitos reconhecidos na presente Convenção" (art. 4°, a). VII – A omissão do Poder Público, portanto, não pode justificar afronta às diretrizes e garantias constitucionais. Assim, a inexistência de lei estadual específica que preveja a redução da jornada de servidores públicos que tenham filhos com deficiência, sem redução de vencimentos, não serve de escusa para impedir que seja reconhecido a elas e aos seus genitores o direito à dignidade da pessoa humana e o direito à saúde. VIII – A convivência e acompanhamento familiar para o desenvolvimento e a inclusão das pessoas com deficiência são garantidos pelas normas constitucionais, internacionais e infraconstitucionais, portanto, deve-se aplicar o melhor direito em favor da pessoa com deficiência e de seus cuidadores. IX – O Superior Tribunal de Justiça já reconheceu que é legítima a aplicação da Lei 8.112/1990 nos casos em que a legislação estatal e municipal for omissa em relação à determinação constitucional autoaplicável que não gere aumento ao erário. Precedentes. X – Tendo em vista o princípio da igualdade substancial, previsto tanto em nossa Carta Constitucional quanto na Convenção Internacional sobre o Direito das Pessoas com Deficiência, se os servidores públicos federais, pais ou cuidadores legais de pessoas com deficiência têm o direito a horário especial, sem a necessidade de compensação de horário e sem redução de vencimentos, os servidores públicos estaduais e municipais em situações análogas também devem ter a mesma prerrogativa. XI – Recurso extraordinário a que se dá provimento. Fixação de tese: "Aos servidores públicos estaduais e municipais é aplicado, para todos os efeitos, o art. 98, § 2° e § 3°, da Lei 8.112/1990".

(RE 1237867, Relator(a): RICARDO LEWANDOWSKI, Tribunal Pleno, julgado em 17-12-2022, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-s/n DIVULG 11-01-2023 PUBLIC 12-01-2023)

> Tema 1097 - Possibilidade de redução da jornada de trabalho do servidor público que tenha filho ou dependente portador de deficiência. Tese: Aos servidores públicos estaduais e municipais é aplicado, para todos os efeitos, o art. 98, § 2° e § 3°, da Lei 8.112/1990.

A importância do precedente reside no reconhecimento de que a ausência de norma local específica não pode impedir, por si só, a concretização de direitos fundamentais relacionados à pessoa com deficiência, à família, à saúde, à igualdade material e à adaptação razoável. A decisão reforça a compreensão de que a Administração Pública, inclusive nos âmbitos estadual e municipal, deve interpretar seus regimes jurídicos à luz da CF/88 e da CDPD, não podendo utilizar lacunas normativas como fundamento absoluto para negar proteção.

O art. 98, § 2º, da Lei n. 8.112/1990 assegura horário especial ao servidor com deficiência, "independentemente de compensação de horário", desde que comprovada a necessidade por junta médica oficial. O § 3º do mesmo artigo estende essa disciplina ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência (BRASIL, 1990, art. 98, §§ 2º e 3º). Ao aplicar essa regra aos servidores estaduais e municipais, o STF conferiu tratamento uniforme à proteção do servidor-cuidador, impedindo que a ausência de disciplina legislativa local inviabilize, de modo absoluto, a fruição de direito fundamental.

Sob a perspectiva constitucional, o precedente articula diversos dispositivos da CF/88, especialmente a dignidade da pessoa humana, prevista no art. 1º, III, a proteção da família, estabelecida no art. 226, e a prioridade conferida à criança, ao adolescente e à pessoa com deficiência, nos termos do art. 227. Essa articulação evidencia que a redução de jornada ou a concessão de condições especiais de trabalho não constitui simples benefício funcional, mas mecanismo voltado à compatibilização entre o exercício da função pública e a proteção da pessoa com deficiência no âmbito familiar.

A referência à dignidade da pessoa humana, contudo, exige cautela metodológica. No contexto do Tema 1097, a dignidade não atua como fundamento isolado ou argumento genérico suficiente para dispensar a análise dos requisitos jurídicos do caso concreto. Sua função é integrar um conjunto normativo mais preciso, composto pela igualdade material, pela proteção da família, pela adaptação razoável, pela vedação de discriminação por motivo de deficiência, pela necessidade comprovada da medida e pela inexistência de ônus desproporcional ou

indevido. Essa mediação evita que a dignidade seja utilizada como cláusula retórica ampla e preserva o rigor científico da análise.

A decisão também se vincula diretamente à CDPD, incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto n. 6.949/2009 com status equivalente ao de emenda constitucional. A Convenção adota o modelo social da deficiência e estabelece que a deficiência resulta da interação entre impedimentos de longo prazo e barreiras que podem obstruir a participação plena e efetiva da pessoa na sociedade em igualdade de condições com as demais (BRASIL, 2009, art. 1º). Dessa forma, o precedente deve ser compreendido não apenas como decisão sobre regime jurídico de servidores, mas como aplicação concreta do modelo social da deficiência à organização administrativa do trabalho.

A incorporação da Convenção com hierarquia constitucional reforça a obrigatoriedade de interpretação conforme os direitos humanos e de controle de convencionalidade das normas e práticas administrativas. A Administração Pública não pode aplicar seus regimes internos de modo isolado, como se a disciplina funcional estivesse desvinculada dos compromissos constitucionais e convencionais assumidos pelo Estado brasileiro. Nesse sentido, o Tema 1097 reafirma que a legalidade administrativa deve ser interpretada em chave constitucional, especialmente quando estão em jogo direitos fundamentais de pessoas com deficiência e de sua rede familiar de cuidado.

Sob essa perspectiva, o precedente do STF pode ser compreendido como expressão da igualdade material e da adaptação razoável. A aplicação homogênea de jornadas e rotinas funcionais a servidores em situações substancialmente distintas pode produzir barreiras indiretas ao exercício de direitos fundamentais. Por isso, a diferenciação juridicamente adequada não representa privilégio, mas instrumento de correção de desigualdades concretas e de remoção de obstáculos que dificultam a proteção da pessoa com deficiência.

O ponto de maior densidade do Tema 1097 está no reconhecimento da dimensão jurídica do cuidado. O cuidado familiar deixa de ser tratado como questão exclusivamente privada e passa a ser considerado elemento relevante para a efetivação dos direitos da pessoa com deficiência. Nesse sentido, o STF consignou que a convivência e acompanhamento familiar para o desenvolvimento e a inclusão das pessoas com deficiência são garantidos pelas normas constitucionais, internacionais e infraconstitucionais, portanto, deve-se aplicar o melhor direito em favor da pessoa com deficiência e de seus cuidadores.

Tal afirmação é relevante porque evidencia que a proteção constitucional não se limita ao indivíduo diagnosticado, alcançando também as condições materiais, familiares e institucionais

que tornam possível seu acompanhamento, tratamento, inclusão escolar, social e familiar. O cuidado, nessa perspectiva, deixa de ocupar posição periférica na análise jurídica e passa a integrar o conjunto de elementos indispensáveis à efetividade dos direitos da pessoa com deficiência.

Esse reconhecimento possui especial importância porque a proteção da pessoa com deficiência frequentemente depende de uma rede de suporte que ultrapassa a atuação estatal direta. A família, os cuidadores e os responsáveis legais desempenham papel decisivo na mediação entre a pessoa com deficiência e os serviços de saúde, educação, assistência, terapias e convivência social. Quando a Administração Pública desconsidera essa rede, pode comprometer indiretamente a própria efetividade da proteção constitucional destinada à pessoa com deficiência.

Essa compreensão é especialmente importante no caso do TEA. A pessoa com TEA, especialmente menores de idade, pode demandar acompanhamento terapêutico contínuo, previsibilidade de rotina, suporte familiar, atendimento multidisciplinar e organização de horários compatível com suas necessidades. Quando o servidor público é responsável direto por esse cuidado, a rigidez absoluta da jornada pode repercutir não apenas sobre sua vida laboral, mas também sobre a efetividade dos direitos fundamentais do dependente com deficiência.

Nesse cenário, o cuidado não deve ser compreendido como preferência individual do servidor ou como conveniência familiar desprovida de relevância jurídica. Trata-se de dimensão relacional da proteção da pessoa com deficiência, diretamente conectada à igualdade material, à proteção da família, à adaptação razoável e à inclusão social. A jornada reduzida, quando presentes os requisitos legais e constitucionais, funciona como instrumento de compatibilização entre a função pública e o dever de cuidado, sem transformar a condição especial em favor administrativo ou privilégio pessoal.

O Tema 1097, portanto, não deve ser lido apenas como precedente sobre jornada de trabalho. Sua relevância está em afirmar que a organização administrativa deve ser compatível com a proteção da pessoa com deficiência, da família e do cuidado. A Administração Pública permanece responsável pela continuidade do serviço público e pela organização racional de suas atividades, mas essa organização deve ser realizada de modo constitucionalmente adequado, considerando situações concretas de vulnerabilidade.

A decisão também enfrenta a problemática da omissão legislativa. Ao aplicar o art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei n. 8.112/1990 a servidores estaduais e municipais, o STF afasta a possibilidade de que a inexistência de previsão normativa local seja utilizada como fundamento absoluto para

negar proteção. A lacuna legislativa, quando incompatível com direitos fundamentais e com a CDPD, deve ser suprida por interpretação constitucionalmente orientada.

A utilização do art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei n. 8.112/1990 como parâmetro aplicável aos servidores estaduais e municipais não constitui inovação indevida do Poder Judiciário, mas mecanismo de integração normativa voltado à preservação da igualdade e da máxima efetividade dos direitos fundamentais. Em situações nas quais a omissão normativa local produz tratamento desigual injustificado entre servidores em condições equivalentes de cuidado, a interpretação constitucionalmente adequada impede que o vazio legislativo seja convertido em obstáculo à proteção da pessoa com deficiência.

Essa conclusão não elimina por completo a atuação administrativa. A Administração ainda deve avaliar os pressupostos do pedido, a comprovação da condição de deficiência, a necessidade da medida e a forma adequada de implementação. Contudo, essa análise não pode ser realizada de maneira genérica, puramente formal ou desvinculada da finalidade protetiva reconhecida pelo STF. A margem administrativa subsiste quanto à forma de execução, mas não autoriza negar a proteção quando presentes os requisitos jurídicos aplicáveis.

A partir do Tema 1097, a redução de jornada e as condições especiais de trabalho devem ser compreendidas como instrumentos de concretização da igualdade material. A diferenciação de tratamento decorre da necessidade de compensar desigualdades fáticas e remover barreiras que dificultam a participação social da pessoa com deficiência e a organização mínima do cuidado familiar. Nessa perspectiva, o servidor-cuidador não é beneficiário de favor administrativo, mas sujeito inserido em uma relação jurídica constitucionalmente protegida.

O precedente também consolida a compreensão de que a igualdade formal pode ser insuficiente quando aplicada a situações marcadas por vulnerabilidades específicas. Tratar de modo idêntico servidores que se encontram em condições concretamente distintas pode produzir desigualdade material, sobretudo quando um deles exerce função permanente ou contínua de cuidado em relação a dependente com deficiência. A igualdade material exige, nesses casos, que a Administração avalie as condições reais de exercício do trabalho e os impactos da jornada sobre a pessoa com deficiência e sua rede familiar.

A decisão também redefine o modo como o princípio da eficiência deve ser interpretado. A eficiência prevista no art. 37 da CF/88 não pode ser mobilizada como argumento abstrato para afastar adaptações necessárias, nem deve ser reduzida a elemento secundário. O que o precedente impõe é sua leitura sistemática com a dignidade da pessoa humana, a igualdade material, a proteção da família e a CDPD, de modo que a organização do trabalho seja

compatível com os direitos fundamentais envolvidos, sem invisibilizar situações concretas de deficiência, cuidado e vulnerabilidade familiar.

Do ponto de vista da discricionariedade administrativa, o Tema 1097 produz efeito relevante. A Administração Pública conserva competência para instruir o pedido, avaliar documentos, aferir a necessidade da medida e definir a forma de implementação compatível com a continuidade do serviço. Entretanto, não dispõe de liberdade para negar a aplicação do direito com fundamento exclusivo na ausência de lei local, na conveniência administrativa abstrata ou em argumentos genéricos de eficiência. A discricionariedade, nesse campo, é conformada pela Constituição, pela Convenção e pela tese vinculante fixada pelo STF.

No âmbito do Poder Judiciário, esse precedente possui extrema relevância, pois a instituição responsável pela tutela jurisdicional dos direitos fundamentais deve observar, em sua atuação administrativa interna, os mesmos parâmetros constitucionais que aplica em sua função jurisdicional. A administração judiciária, portanto, deve estruturar seus procedimentos de modo compatível com a CDPD, com a Lei n. 12.764/2012, com a Resolução CNJ n. 343/2020 e com a tese fixada pelo STF no Tema 1097.

Aplicado ao TJGO, o Tema 1097 fornece parâmetro objetivo para a análise das práticas administrativas relacionadas às condições especiais de trabalho. O exame documental a ser desenvolvido nos capítulos seguintes deverá verificar se os procedimentos internos de concessão, revisão e acompanhamento dessas condições observam a finalidade protetiva do precedente ou se impõem barreiras procedimentais que dificultam sua efetividade.

Essa análise não parte da conclusão de que há violação institucional, mas da necessidade de examinar a compatibilidade entre a normatividade constitucional e convencional reconhecida pelo STF e as práticas administrativas efetivamente adotadas. O precedente, nesse sentido, funciona como critério de controle da atuação administrativa, especialmente quanto à motivação das decisões, à consideração das circunstâncias concretas do servidor-cuidador e à compatibilidade das exigências formuladas com a proteção da pessoa com deficiência.

2.4. O Bloco Normativo de Proteção Integral: a inexistência de discricionariedade negativa

A convergência entre a CDPD, a LBI, a Lei n. 12.764/2012, a Resolução CNJ n. 343/2020 e a tese firmada pelo STF no Tema 1097 permite identificar a formação de um bloco normativo de proteção integral voltado à pessoa com deficiência, ao servidor-cuidador e à unidade familiar que viabiliza o cuidado. A articulação desses instrumentos evidencia que a proteção jurídica

não se fragmenta em esferas autônomas e desconectadas, mas integra um sistema normativo orientado pela igualdade material, pela adaptação razoável, pela vedação de discriminação, pela proteção da família, pela motivação administrativa e pela máxima efetividade dos direitos fundamentais.

Nesse sistema, a Lei n. 12.764/2012 exerce papel estruturante ao reconhecer a pessoa com TEA como pessoa com deficiência para todos os efeitos legais (BRASIL, 2012, art. 1º, § 2º), atraindo a incidência do regime constitucional, convencional e infraconstitucional de proteção. A CDPD, incorporada ao direito brasileiro pelo Decreto n. 6.949/2009, fornece o paradigma do modelo social da deficiência, ao estabelecer que a deficiência resulta da interação entre impedimentos de longo prazo e barreiras que podem obstruir a participação plena e efetiva da pessoa na sociedade em igualdade de condições com as demais (BRASIL, 2009, art. 1º). A LBI, por sua vez, reproduz essa orientação e explicita conceitos relevantes para a análise administrativa, especialmente os de barreiras, adaptações razoáveis e discriminação por motivo de deficiência (BRASIL, 2015, arts. 2º, 3º, IV e VI, e 4º, § 1º).

A Resolução CNJ n. 343/2020 concretiza esse regime no âmbito da administração judiciária, ao disciplinar condições especiais de trabalho para magistrados e servidores com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, bem como para aqueles que tenham filhos ou dependentes legais nessa condição. Ao prever modalidades como jornada especial e teletrabalho sem acréscimo de produtividade, bem como ao afastar a compensação laboral posterior e o prejuízo remuneratório, a norma traduz, em linguagem administrativa, o dever de adaptação razoável aplicável ao Poder Judiciário (CNJ, 2020, arts. 2º e 4º). O Tema 1097, por fim, confere densidade jurisprudencial à matéria ao afirmar a aplicabilidade do art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei n. 8.112/1990 aos servidores públicos estaduais e municipais que tenham filho ou dependente com deficiência (BRASIL, 2022).

A leitura conjunta desses instrumentos demonstra que a proteção do servidor-cuidador não deve ser tratada como favor administrativo, vantagem pessoal ou política institucional facultativa. Trata-se de matéria situada no campo da legalidade constitucional e convencional, cuja finalidade é assegurar que a organização do trabalho no serviço público não produza barreiras indiretas ao exercício de direitos fundamentais da pessoa com deficiência e de sua rede familiar de cuidado. A questão central, portanto, não está em substituir a Administração em sua função de organização do serviço, mas em impedir que essa organização seja exercida de modo indiferente às vulnerabilidades concretas reconhecidas pelo ordenamento.

Essa compreensão impõe a superação de uma leitura clássica e excessivamente ampla da discricionariedade administrativa. Em matéria de condições especiais de trabalho, a

Administração Pública conserva competência para instruir o pedido, avaliar documentos, verificar a presença dos pressupostos fáticos e jurídicos, definir a modalidade mais adequada de adaptação e compatibilizar a medida com a continuidade do serviço público. Todavia, essa margem de apreciação não equivale à liberdade para negar genericamente a proteção reconhecida pelo ordenamento.

É nesse sentido que se pode falar, para os fins desta pesquisa, em inexistência de discricionariedade negativa. Quando presentes os pressupostos normativos, técnicos e fáticos que justificam a adaptação razoável ou a condição especial de trabalho, não subsiste à Administração a faculdade de indeferir o pedido com fundamento exclusivo em conveniência administrativa abstrata, padronização procedimental, ausência de previsão local específica ou invocação genérica da eficiência. A margem administrativa subsiste quanto à forma de execução, questão que será retomada no item seguinte.

A inexistência de discricionariedade negativa não significa, portanto, deferimento automático de todo requerimento. O que se afasta é a possibilidade de recusa imotivada, padronizada, abstrata ou desconectada da finalidade protetiva do sistema normativo aplicável. A Administração pode exigir documentação pertinente, solicitar avaliação técnica, verificar a necessidade da medida e ponderar a organização do serviço. Contudo, deve fazê-lo de forma individualizada, proporcional e compatível com a proteção da pessoa com deficiência, do servidor-cuidador e da unidade familiar envolvida.

A adaptação razoável, nesse contexto, funciona como critério de racionalidade da decisão administrativa. A Administração deve examinar se a manutenção da regra uniforme produz barreira concreta ao exercício de direitos fundamentais e se existem medidas proporcionais capazes de compatibilizar a atividade funcional com as necessidades de cuidado. Caso existam alternativas viáveis, a negativa da adaptação exige fundamentação robusta, especialmente quanto à demonstração de eventual ônus desproporcional ou indevido, prejuízo concreto à continuidade do serviço público ou impossibilidade técnica de implementação da medida requerida.

Essa lógica também redefine a invocação do princípio da eficiência administrativa. A eficiência, prevista no art. 37 da CF/88, não pode ser utilizada como cláusula abstrata de restrição de direitos fundamentais. Ao contrário, deve ser compreendida como dever de organização racional, motivada e inclusiva da atividade estatal. Uma Administração eficiente, no Estado Constitucional, não é apenas aquela que padroniza procedimentos ou maximiza produtividade, mas aquela que consegue realizar suas finalidades públicas sem desconsiderar situações concretas de vulnerabilidade.

A solidariedade administrativa, conforme desenvolvido no Capítulo 1, opera aqui como critério de correção material, impedindo que a eficiência justifique a transferência integral às famílias do ônus decorrente da ausência de adaptação institucional.

No âmbito da administração judiciária, essa exigência assume relevância específica. O Poder Judiciário, por exercer função central na tutela de direitos fundamentais, deve observar internamente parâmetros administrativos compatíveis com os valores que aplica em sua atividade jurisdicional. A coerência institucional exige que a gestão de pessoas, a organização do trabalho e os procedimentos internos de avaliação de condições especiais estejam alinhados à CF/88, à CDPD, à LBI, à Lei n. 12.764/2012, à Resolução CNJ n. 343/2020 e ao Tema 1097 do STF.

A negativa injustificada de condições especiais de trabalho a servidores-cuidadores, quando presentes os requisitos aplicáveis, pode configurar insuficiência administrativa relevante sob a perspectiva da legalidade constitucional. Não se trata de afirmar, de forma abstrata, que todo indeferimento seja ilegítimo. O que se sustenta é que a recusa deve ser tecnicamente motivada, proporcional, individualizada e compatível com o bloco normativo de proteção integral. A ausência desses elementos pode indicar descompasso entre a prática administrativa e a finalidade inclusiva do ordenamento.

O reconhecimento das condições especiais de trabalho como instrumento jurídico de proteção não elimina os deveres funcionais do servidor nem a necessidade de preservação da atividade jurisdicional. A questão central está em impedir que a organização administrativa seja construída a partir de uma ideia homogênea de servidor, indiferente às situações de deficiência, cuidado e vulnerabilidade familiar. A igualdade material exige que a Administração reconheça diferenças relevantes e, quando necessário, ajuste suas práticas para evitar discriminação indireta.

Essa conclusão é especialmente importante no contexto do TEA, em que a continuidade terapêutica, a previsibilidade da rotina, o acompanhamento familiar e a organização dos cuidados podem ser decisivos para a inclusão e o desenvolvimento da pessoa com deficiência. A análise administrativa das condições especiais de trabalho deve considerar, portanto, não apenas a posição funcional do servidor, mas também os efeitos concretos da organização do trabalho sobre o dependente com TEA e sobre a rede familiar que viabiliza seus direitos.

A partir desse referencial, o bloco normativo de proteção integral estabelece os parâmetros para a análise da realidade institucional do TJGO a ser desenvolvida no capítulo subsequente. O exame documental deverá verificar se os procedimentos internos de concessão, revisão e acompanhamento das condições especiais de trabalho observam a finalidade protetiva

desse sistema ou se, ao contrário, reproduzem barreiras procedimentais, exigências desproporcionais ou interpretações restritivas incompatíveis com a igualdade material.

Dessa forma, o arcabouço normativo consolidado neste capítulo encerra a etapa de fundamentação jurídica da pesquisa e fornece os critérios analíticos para a investigação empírica que se seguirá. A questão central deixa de ser apenas a existência formal de normas protetivas e passa a residir em sua efetiva internalização pelas práticas administrativas. O desafio, portanto, consiste em verificar se a normatividade constitucional, convencional, legal, administrativa e jurisprudencial é capaz de orientar a atuação institucional de modo compatível com a proteção integral da pessoa com deficiência, do servidor-cuidador e da unidade familiar.

CAPÍTULO 3 – A FUNÇÃO SOCIAL NA PRÁXIS DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE GOIÁS: ENTRE O DISCURSO NORMATIVO E A REALIDADE INSTITUCIONAL

O presente capítulo dedica-se à análise da materialização, no âmbito do TJGO, do arcabouço normativo e principiológico delineado nos capítulos precedentes. Superada a etapa de construção teórica e de delimitação do regime jurídico aplicável ao servidor-cuidador, impõe-se verificar em que medida a atuação administrativa do Tribunal revela aderência, tensão ou eventual dissonância em relação aos parâmetros constitucionais, convencionais, legais, administrativos e jurisprudenciais que orientam a matéria. A investigação desloca-se, portanto, do plano da normatividade abstrata para o da práxis institucional, permitindo examinar como os direitos reconhecidos são tratados no cotidiano da gestão administrativa. Tal abordagem revela-se fundamental, pois a efetividade dos direitos fundamentais não se esgota na sua previsão normativa, dependendo da capacidade das instituições de internalizar seus comandos e traduzi-los em práticas concretas.

A partir do conceito de bloco normativo de proteção integral, a análise passa a considerar que as condições especiais de trabalho destinadas a servidores cuidadores não podem ser compreendidas como liberalidade administrativa ou benefício precário. Quando presentes os pressupostos normativos, técnicos e fáticos aplicáveis, tais condições devem ser examinadas como instrumentos de concretização da igualdade material, da adaptação razoável, da proteção da pessoa com deficiência e da unidade familiar. Nesse sentido, a atuação do TJGO será examinada sob o prisma da legalidade constitucional e da solidariedade administrativa, verificando-se se as decisões e práticas administrativas observam o dever de concretização dos direitos fundamentais ou se revelam eventuais barreiras procedimentais, interpretativas ou organizacionais capazes de limitar sua efetividade.

Para evitar juízos apriorísticos ou personalização indevida da análise, o capítulo adota categorias analíticas previamente delimitadas, voltadas ao diagnóstico da racionalidade institucional dos documentos examinados. A pesquisa não pretende substituir a análise administrativa realizada pelo órgão, tampouco antecipar conclusão sobre a existência de violação institucional. Busca-se, antes, examinar a compatibilidade entre o discurso normativo de proteção e os mecanismos concretos de solicitação, avaliação, concessão, revisão e acompanhamento das condições especiais de trabalho.

O corpus documental analisado compreende atos normativos, documentos administrativos e atos processuais públicos relacionados à implementação de condições especiais de trabalho para servidores responsáveis por dependentes com TEA. Incluem-se,

nesse conjunto, a Resolução CNJ n. 343/2020, a Resolução TJGO n. 139/2021, documentos institucionais relacionados às condições especiais de trabalho, o Parecer n. 000394/2026, , datado de 30 de janeiro de 2026, elaborado pela Juíza Auxiliar da Presidência, registros de reunião institucional realizada em 20 de janeiro de 2026 e atos processuais públicos relativos à judicialização de pedido de condição especial de trabalho. Esses documentos foram selecionados em razão de sua pertinência temática, relação direta com o objeto da pesquisa, relevância institucional e possibilidade de análise sem exposição indevida de dados sensíveis.

Em razão da presença de dados pessoais, informações de saúde, referência a dependentes menores ou pessoas com deficiência e elementos capazes de individualizar situações funcionais específicas, optou-se pela anonimização dos dados sensíveis e pela supressão de números de processos e procedimentos administrativos no corpo do texto. A anonimização não compromete a análise científica, pois são preservados a natureza do documento, o órgão emissor, a data, o conteúdo normativo relevante e a função que cada documento desempenha no corpus da pesquisa.

A análise será realizada por meio de pesquisa documental, análise de conteúdo e hermenêutica constitucional, com atenção às categorias previamente delimitadas na introdução metodológica: conformidade normativa formal, eficácia substancial, adaptação razoável, motivação administrativa, análise individualizada, barreiras procedimentais e compatibilidade entre a prática administrativa e o bloco normativo de proteção integral. Essa opção metodológica permite preservar o distanciamento crítico necessário à pesquisa implicada, sem desconsiderar a relevância dos documentos produzidos no próprio campo institucional examinado.

Para alcançar esse objetivo, o capítulo estrutura-se em quatro eixos analíticos complementares. Inicialmente, no item 3.1, estabelece-se a delimitação metodológica da pesquisa documental, justificando a pesquisa implicada, os critérios de seleção do corpus e as categorias de análise utilizadas. Na sequência, examina-se a simetria normativa entre a Resolução CNJ n. 343/2020 e a Resolução TJGO n. 139/2021, sob a ótica da legalidade constitucional e da busca pela eficácia substancial. O terceiro eixo procede à análise de documentos institucionais relevantes, especialmente o Parecer n. 000394/2026 e as demandas apresentadas em reunião institucional, com vistas à identificação dos padrões administrativos de tratamento da matéria. Por fim, investiga-se o fenômeno da judicialização a partir de estudo de caso processual anonimizado, compreendendo-o como indicador da dinâmica administrativa, para então propor diretrizes estruturadas para uma política institucional de inclusão orientada pela função social do Direito.

3.1. Delimitação metodológica do estudo empírico: pesquisa implicada, corpus documental e critérios de análise

O presente capítulo dedica-se à análise da implementação, no âmbito do TJGO, do arcabouço teórico, normativo e jurisprudencial desenvolvido nos capítulos precedentes. Superada a etapa de construção das premissas axiológicas relativas à função social do Direito, à proteção jurídica da pessoa com deficiência e ao bloco normativo aplicável ao servidor-cuidador, a investigação desloca-se do plano da normatividade abstrata para ingressar no domínio da prática institucional. Busca-se, por meio de análise documental e processual, examinar de que modo os parâmetros constitucionais, convencionais, legais, administrativos e jurisprudenciais são recepcionados, interpretados e aplicados pela Administração Judiciária goiana. A finalidade não é avaliar a atuação de agentes específicos, mas compreender a racionalidade institucional que orienta a implementação das condições especiais de trabalho destinadas a servidores responsáveis por dependentes com TEA.

A transição para a análise empírica exige delimitação metodológica específica. Conforme delineado na introdução, esta pesquisa assume a condição de pesquisa implicada, na medida em que a autora integra o campo empírico examinado e figura como parte em procedimento administrativo e processo judicial relacionados ao objeto de estudo. Essa circunstância não é ocultada, mas assumida como dado metodológico sujeito a controle reflexivo. O estudo de caso não é utilizado como relato pessoal, tampouco como meio de obtenção de validação acadêmica sobre demanda individual. O objetivo é analisar, a partir de documentos administrativos, atos normativos, manifestações institucionais, atos processuais públicos e decisões judiciais, como se configura, no plano concreto, a tensão entre o bloco normativo de proteção integral e a prática administrativa adotada pelo Tribunal.

Para preservar o rigor científico, a investigação adota cautelas metodológicas destinadas a distinguir experiência vivida, evidência documental e inferência analítica. A experiência situada da pesquisadora contribui para a identificação do problema e para o acesso a nuances procedimentais do caso examinado; contudo, a análise permanece vinculada ao corpus documental e ao marco teórico-normativo construído nos capítulos anteriores. A posição implicada, portanto, não é utilizada como prova em si mesma, mas como condição de acesso ao objeto, submetida a controle por meio da documentação analisada, da explicitação dos critérios de seleção e da formulação de categorias analíticas previamente delimitadas.

A opção por preservar e analisar este caso específico, em lugar de substituí-lo por outro empiricamente semelhante, justifica-se pela densidade do corpus documental gerado, que

permite examinar a discricionariedade administrativa, a fundamentação das decisões, os critérios periciais e a operacionalização das condições especiais de trabalho em contexto institucional concreto. A pesquisa não pretende produzir generalização estatística, mas realizar análise qualitativa de um conjunto documental delimitado, capaz de revelar padrões decisórios, tensões normativas e desafios institucionais relacionados à efetivação dos direitos do servidor-cuidador.

O corpus documental foi selecionado a partir de critérios de pertinência temática, relação direta com o objeto da pesquisa, relevância institucional e possibilidade de análise sem exposição indevida de dados pessoais ou sensíveis. Foram considerados atos normativos, documentos administrativos, manifestações institucionais, registros de reunião, atos processuais públicos e decisões judiciais relacionados à implementação de condições especiais de trabalho para servidores responsáveis por dependentes com TEA. A análise desse material combina pesquisa documental, análise de conteúdo e hermenêutica constitucional, com o objetivo de identificar fundamentos normativos mobilizados, padrões argumentativos, categorias recorrentes e eventuais tensões entre conformidade formal e eficácia substancial.

Para neutralizar o risco de subjetivismo, a investigação adota três cautelas metodológicas principais. A primeira consiste na utilização exclusiva de documentos pertinentes ao objeto da pesquisa, evitando-se a incorporação de impressões ou percepções pessoais não documentadas. A segunda baseia-se na análise do caso em diálogo constante com documentos institucionais mais amplos, como a Ata de Reunião da Presidência de janeiro de 2026 e o Parecer n. 000394/2026, datado de 30 de janeiro de 2026, elaborado pela Juíza Auxiliar da Presidência, a fim de impedir que a experiência individual seja tomada como prova isolada de um fenômeno geral. A terceira consiste na formulação das conclusões a partir do confronto entre o corpus documental e o marco teórico-normativo construído nos capítulos anteriores.

Ademais, a identificação numérica do processo judicial e dos procedimentos administrativos internos foi suprimida nesta versão final. Essa anonimização justifica-se em razão da presença de dados pessoais, documentos médicos e informações sensíveis envolvendo pessoa menor de idade e pessoa com deficiência, sem que isso comprometa a validade científica da abordagem. São preservados, para fins de análise, a natureza dos documentos, os órgãos emissores, as datas relevantes, o conteúdo jurídico-institucional e a função desempenhada por cada peça documental no corpus da pesquisa.

A análise parte da premissa de que as condições especiais de trabalho não constituem liberalidade ou benefício precário da Administração, mas instrumentos de adaptação razoável vinculados à proteção da família, à igualdade material e ao modelo social da deficiência. A

dignidade da pessoa humana é considerada como vetor interpretativo relevante, mas não como fundamento isolado ou cláusula genérica suficiente para dispensar a análise dos requisitos normativos, técnicos e fáticos aplicáveis. O ponto central da investigação consiste em verificar se a regulamentação formal existente no âmbito do TJGO é suficiente para assegurar a efetividade material desses direitos ou se persistem barreiras institucionais, procedimentais e interpretativas que podem limitar sua concretização.

Para tanto, o capítulo organiza-se em quatro eixos analíticos complementares. Inicialmente, examina-se a simetria normativa entre a Resolução CNJ n. 343/2020 e a Resolução TJGO n. 139/2021. Em seguida, analisa-se o Parecer n. 000394/2026 e as demandas apresentadas na reunião institucional realizada em janeiro de 2026. O terceiro eixo dedica-se ao estudo de caso judicializado, sob o prisma da suficiência ou insuficiência da via administrativa. Por fim, são sistematizados os achados documentais e apresentadas diretrizes institucionais voltadas ao aprimoramento da política de inclusão.

A avaliação do material será orientada por critérios analíticos previamente delimitados. Em primeiro lugar, verificar-se-á se os documentos institucionais reconhecem a pessoa com TEA como pessoa com deficiência para todos os efeitos legais, nos termos da Lei n. 12.764/2012. Em segundo lugar, examinar-se-á se os atos administrativos e judiciais observam os deveres de adaptação razoável, análise individualizada e proteção da unidade familiar previstos na CDPD, na LBI, na Resolução CNJ n. 343/2020 e na Resolução TJGO n. 139/2021. Em terceiro lugar, será analisada a forma como o Tema 1097 do STF é mobilizado na interpretação das condições especiais de trabalho locais.

Além desses critérios, a investigação considera a distinção conceitual entre conformidade normativa formal e eficácia substancial. A existência de regulamentação interna compatível com as normas nacionais não será tomada, por si só, como prova de implementação adequada. O objetivo é verificar se os procedimentos administrativos funcionam como instrumentos de concretização do direito ou se produzem barreiras técnicas, procedimentais ou interpretativas à sua efetivação.

Nessa perspectiva, expressões como resistência institucional, barreiras periciais ou insuficiência administrativa serão utilizadas exclusivamente quando decorrerem do exame objetivo do material documental e sempre como categorias analíticas, não como juízos de valor pessoais. A crítica desenvolvida neste capítulo dirige-se à racionalidade institucional observável nos documentos analisados, e não à atuação individualizada ou subjetiva de agentes públicos.

3.2. A simetria normativa entre a Resolução CNJ n. 343/2020 e a Resolução TJGO n. 139/2021

A análise da simetria normativa entre a Resolução CNJ n. 343/2020 e a Resolução TJGO n. 139/2021 constitui o movimento documental e analítico inicial deste capítulo. Essa etapa se revela necessária porque permite verificar se, no plano da legalidade formal, o TJGO internalizou as diretrizes nacionais emanadas pelo CNJ no que se refere às condições especiais de trabalho. Essa fase da investigação configura pressuposto lógico da análise empírica subsequente: não é possível examinar a prática administrativa sem antes delimitar, com precisão técnica, o regime jurídico local que fornece a moldura de validade para os atos de gestão. Em outros termos, antes de investigar a operacionalização dos pedidos, é necessário identificar quais parâmetros normativos e regulamentares foram incorporados pela Administração Judiciária goiana e qual é a extensão da proteção formal conferida ao servidor-cuidador.

A Resolução CNJ n. 343, de 9 de setembro de 2020, consolidou-se como paradigma normativo central ao instituir condições especiais de trabalho para magistrados e servidores com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, estendendo essa mesma proteção àqueles que, na condição de pais ou responsáveis legais, desempenham funções de cuidado em relação a dependentes nas mesmas circunstâncias. O texto compilado dessa norma, posteriormente alterado pelas Resoluções CNJ n. 481/2022, n. 503/2023, n. 556/2024, n. 560/2024 e n. 573/2024, evidencia finalidade regulatória de proteção social e inclusão institucional (CNJ, 2020). Seus considerandos não possuem caráter meramente introdutório, pois vinculam a disciplina das condições especiais de trabalho à CDPD, reconhecendo a necessidade de medidas administrativas voltadas à proteção especial da família e à eficácia dos direitos das pessoas com deficiência em interação com suas redes de suporte.

No âmbito do TJGO, a Resolução TJGO n. 139/2021 constitui o ato normativo de internalização dessa disciplina, operando a transposição das diretrizes nacionais para a realidade administrativa do Judiciário estadual (GOIÁS, 2021a). O documento institucional intitulado “Condições especiais de trabalho”, atualizado em 26 de maio de 2025, registra que a regência aplicável à matéria compreende a Resolução CNJ n. 343/2020, em sua redação vigente, e a Resolução TJGO n. 139/2021, também alterada pelas Resoluções TJGO n. 218/2023, n. 246/2023, n. 277/2024 e n. 284/2024 (GOIÁS, 2025). Essa referência documental é juridicamente relevante porque demonstra o reconhecimento, pela Administração Judiciária goiana, da necessidade de alinhamento entre o regime local e as normas expedidas pelo órgão nacional de controle administrativo do Poder Judiciário.

O exame desse substrato regulamentar revela que a Resolução TJGO n. 139/2021 assegura condições especiais de trabalho a um espectro subjetivo abrangente, englobando magistrados e servidores com deficiência ou doença grave, bem como aqueles que possuam cônjuges, companheiros, filhos ou dependentes legais nessas condições (GOIÁS, 2021a). A norma local também contempla outras situações de vulnerabilidade temporária, como gestantes, lactantes e genitores por ocasião de nascimento ou adoção, dentro dos limites normativos aplicáveis (GOIÁS, 2021a). Para o escopo desta pesquisa, todavia, a análise concentra-se na tutela conferida ao servidor que exerce função de cuidado em relação a dependente com deficiência, especialmente quando se trata de dependente com TEA.

A correspondência normativa acentua-se na delimitação do campo subjetivo de incidência da proteção, especialmente no que se refere à neurodiversidade. O documento institucional do TJGO remete ao art. 2º da Lei n. 13.146/2015, que adota o conceito biopsicossocial de pessoa com deficiência, e registra que a pessoa com TEA deve ser considerada pessoa com deficiência por equiparação legal, conforme determina o art. 1º, § 2º, da Lei n. 12.764/2012 (GOIÁS, 2025). Essa previsão é relevante para afastar eventuais lacunas interpretativas no plano formal, garantindo que servidores que sejam pais ou responsáveis por dependentes com TEA estejam submetidos ao regime de proteção das condições especiais de trabalho.

A convergência entre o ato nacional e a norma local reflete-se também nas modalidades de adaptação funcional disponibilizadas ao servidor. O documento “Condições especiais de trabalho” reproduz a disciplina da Resolução TJGO n. 139/2021, que prevê que a condição especial pode ser implementada por meio de uma ou mais modalidades combinadas. O catálogo inclui designação provisória para trabalho remoto fora da comarca de lotação, incremento de apoio à unidade judicial, concessão de jornada especial e exercício da atividade em regime de teletrabalho sem acréscimo de produtividade (GOIÁS, 2025). Essa estrutura demonstra que o TJGO incorporou, no plano regulamentar, instrumentos de adaptação funcional voltados à viabilização da inclusão.

Um aspecto de elevada relevância jurídica na norma local é a incorporação expressa da dimensão relacional da deficiência. O parágrafo único do art. 2º da Resolução TJGO n. 139/2021 determina que, na concessão das condições especiais, a Administração deve considerar o contexto e a forma de organização da família, a necessidade de compartilhamento das responsabilidades de cuidado e a participação ativa dos genitores. O objetivo declarado é assegurar ambiente saudável que propicie o crescimento e o bem-estar dos filhos ou dependentes (GOIÁS, 2021a). Tal dispositivo revela alinhamento com a lógica da Resolução

CNJ n. 343/2020, reconhecendo que a eficácia dos direitos da pessoa com deficiência é indissociável de sua rede de suporte familiar (CNJ, 2020).

Outro ponto de convergência técnica diz respeito ao tratamento diferenciado do teletrabalho. O documento do TJGO registra que o regime remoto concedido sob o amparo da Resolução TJGO n. 139/2021 não se submete aos limites quantitativos e percentuais previstos para o regime geral de teletrabalho gerencial (GOIÁS, 2025). Essa distinção é relevante porque evidencia que o teletrabalho por condição especial não deve ser compreendido como mera modalidade de gestão ou privilégio funcional, mas como instrumento de acessibilidade e adaptação razoável, orientado por finalidade protetiva específica.

No plano do rito procedimental, o TJGO também buscou manter alinhamento formal com o CNJ. O requerimento pode ser endereçado à Presidência do Tribunal, sendo assegurado que o regime especial ocorra independentemente de compensação laboral futura e sem prejuízo remuneratório. A instrução do pedido exige a apresentação de laudo técnico emitido por profissional assistente ou equipe multidisciplinar, submetendo-se a posterior homologação ou avaliação pela Junta Médica Oficial do Poder Judiciário do Estado de Goiás (GOIÁS, 2025). A previsão de participação de profissional assistente e de avaliação técnica posterior reforça o caráter procedimental da análise administrativa.

Os elementos analisados indicam que o TJGO estruturou arcabouço normativo formal alinhado, em linhas gerais, às diretrizes constitucionais, legais, convencionais e regulamentares aplicáveis à matéria. A regulamentação local disciplina aspectos relacionados aos destinatários, modalidades e procedimentos das condições especiais de trabalho, prevendo inclusive proteção contra discriminação e estigmatização funcional. A existência dessa estrutura afasta, no plano normativo, a hipótese de ausência de regulamentação local e desloca o foco do problema de pesquisa do plano da validade formal das normas para o plano de sua eficácia material e substancial.

Essa distinção entre validade e eficácia é central para a presente investigação. A conformidade formal entre os atos do CNJ e do TJGO não é suficiente, por si só, para demonstrar a efetividade da proteção à pessoa com deficiência no âmbito institucional. O fato de o TJGO ter internalizado as diretrizes nacionais no plano abstrato comprova a existência de adesão normativa relevante, mas não encerra a análise sobre a forma como os pedidos são interpretados, instruídos, avaliados e decididos em casos concretos. A efetividade dessas normas exige a observação de sua aplicação prática nos procedimentos administrativos e decisórios.

Sob a ótica dos direitos fundamentais, a transição da legalidade formal para a eficácia substancial é elemento decisivo da análise. Os direitos fundamentais não se realizam apenas por meio de enunciados normativos abstratos, mas exigem medidas institucionais capazes de conformar a atuação estatal à sua finalidade protetiva. No campo da deficiência, esse dever é reforçado pela CDPD, que exige do Estado a remoção de barreiras e a promoção de participação plena e efetiva em igualdade de condições (BRASIL, 2009, art. 1º). Portanto, a simetria normativa aqui descrita constitui etapa preliminar da investigação, sendo necessário examinar a aplicação concreta dessas normas para avaliar sua efetividade.

A dignidade da pessoa humana atua como vetor axiológico relevante, mas não encerra, por si só, a análise jurídica das condições especiais de trabalho. Sua incidência deve ser compreendida em conjunto com a igualdade material, a adaptação razoável, a proteção da família, a vedação de discriminação e a necessidade de motivação individualizada dos atos administrativos. Assim, a interpretação das condições especiais de trabalho deve considerar a situação concreta do servidor e de seu dependente, em consonância com os objetivos de proteção previstos no ordenamento jurídico. Configuram-se, desse modo, as condições especiais como instrumentos de compatibilização entre o exercício da função pública, a neurodiversidade e a solidariedade familiar. Uma resolução local somente cumpre sua função protetiva quando ampara decisões individualizadas, tecnicamente fundamentadas e livres de formalismos capazes de esvaziar a adaptação razoável.

Em conclusão parcial, a análise da simetria normativa permite afirmar que há aderência formal qualificada entre o regime nacional do CNJ e a regulamentação local do TJGO. Contudo, essa constatação não encerra a pesquisa, mas justifica o exame da práxis administrativa. A existência de regime normativo estruturado permite esperar coerência entre a previsão regulamentar e sua implementação prática. Eventuais divergências entre a proteção formalmente prevista e sua concretização podem decorrer de fatores procedimentais, organizacionais ou interpretativos, cuja análise será desenvolvida nos itens subsequentes.

Essa transição lógica conduz ao item seguinte, dedicado ao exame dos documentos institucionais relacionados à implementação das condições especiais de trabalho. O Parecer n. 000394/2026 e os registros das reuniões institucionais permitirão verificar como a Administração Judiciária registra, reconhece e encaminha as dificuldades operacionais associadas à atuação da Junta Médica, à recepção das chefias e aos desafios interpretativos que se colocam entre o servidor-cuidador e a eficácia de seus direitos. Passa-se, portanto, da análise da norma-texto para a investigação da norma em ação.

3.3. A gestão administrativa das condições especiais de trabalho no TJGO: análise do Parecer n. 000394/2026 e das demandas apresentadas em reunião institucional

A análise da eficácia substancial das condições especiais de trabalho no âmbito do TJGO exige o exame de documentos institucionais que revelem como a Administração Judiciária identifica, interpreta e encaminha as dificuldades relacionadas à aplicação da Resolução TJGO n. 139/2021. Após a constatação, no item anterior, de que há uma estrutura normativa formal e simétrica voltada à disciplina das condições especiais, impõe-se verificar se os próprios registros administrativos do Tribunal documentam entraves na passagem entre a previsão abstrata e a operacionalização concreta. Trata-se de investigar a distância administrativa entre a higidez do texto normativo e as limitações que podem decorrer da dinâmica burocrática, dos fluxos procedimentais e das práticas periciais.

Nesse contexto, o Parecer n. 000394/2026, datado de 30 de janeiro de 2026, elaborado pela Juíza Auxiliar da Presidência, constitui documento de relevância para a presente investigação. O expediente teve por finalidade processar demandas formuladas por servidores e servidoras do Poder Judiciário goiano em reunião realizada em 20 de janeiro de 2026. O encontro, conduzido pela Juíza Auxiliar da Presidência, voltou-se ao aprimoramento do atendimento médico-pericial de pessoas com TEA e à qualificação das condições de trabalho de servidores autistas ou responsáveis por dependentes nessa condição (GOIÁS, 2026a; GOIÁS, 2026b). O parecer configura registro institucional relevante por mapear demandas, dificuldades operacionais e propostas de aperfeiçoamento associadas à implementação das condições especiais de trabalho, oportunidade em que a Administração buscou informações junto à Junta Médica Oficial quanto a questionamentos sobre o ambiente de trabalho, barreiras procedimentais e estrutura dos espaços físicos.

A relevância metodológica desse documento decorre de sua natureza institucional. Não se trata de crítica externa ou de percepção isolada da pesquisadora, mas de manifestação formal produzida no âmbito da Presidência do TJGO, motivada por demandas apresentadas por pessoas que vivenciam os fluxos internos do Tribunal. Por essa razão, o parecer permite analisar, com controle documental, quais dificuldades foram registradas institucionalmente pela Administração Judiciária e como elas interagem com o bloco normativo de proteção integral. O documento viabiliza a identificação de aspectos da implementação administrativa que foram objeto de questionamento ou de propostas de aprimoramento, delimitando pontos de tensão relacionados à efetividade do direito.

O parecer organiza as demandas em dois eixos estruturantes: o primeiro relativo ao atendimento da Junta Médica Oficial; o segundo referente às condições de trabalho e à gestão de pessoas (GOIÁS, 2026b). Essa divisão possui utilidade analítica, pois demonstra que as contingências institucionais possuem natureza multidimensional, alcançando, por um lado, os critérios de avaliação médico-pericial e suas respectivas restrições procedimentais e, por outro, a cultura organizacional e a interface entre servidor, chefia imediata e diretrizes de teletrabalho e jornada.

No primeiro eixo, o documento registra dificuldades associadas à estrutura e ao funcionamento da Junta Médica Oficial. Entre os pontos de relevância, destaca-se a adequação do ambiente físico. O relato de que crianças com TEA compartilham sala de espera com o público geral, incluindo pessoas sob custódia e privadas de liberdade, é indicado como fator gerador de desconforto sensorial e desorganização emocional incompatíveis com as necessidades específicas da neurodiversidade (GOIÁS, 2026b). A demanda por sala de espera diferenciada e por espaço de perícia exclusivo para o público TEA revela que a acessibilidade, nesse cenário, não se limita à dimensão arquitetônica, envolvendo também a gestão da previsibilidade, da ambiência e da mitigação de estímulos aversivos.

Esse ponto deve ser interpretado à luz do modelo social da deficiência. Se a deficiência resulta da interação entre impedimentos individuais e barreiras ambientais, a inadequação do espaço pericial pode converter o próprio procedimento administrativo em obstáculo adicional. No caso do TEA, a exposição a ambientes saturados de estímulos pode comprometer a finalidade do ato pericial, gerando impactos negativos à experiência da avaliação. Assim, a análise documental da estrutura física da perícia transcende o pleito por comodidade, pois envolve a adequação técnica de um procedimento que deve observar os parâmetros de acessibilidade previstos no regime jurídico da pessoa com deficiência.

Outro ponto registrado no parecer diz respeito à periodicidade das reavaliações. Servidores questionaram a exigência de perícias em intervalos reduzidos, sob o argumento de ausência de justificativa técnica fundamentada diante da natureza permanente do TEA como condição do neurodesenvolvimento. A sugestão de ampliação desse prazo para até cinco anos busca alinhar o Tribunal a padrões de eficiência e reduzir o acompanhamento administrativo frequente sobre as famílias (GOIÁS, 2026b). Essa demanda dialoga com a Resolução CNJ n. 343/2020, que prevê controle e acompanhamento das condições especiais, mas também exige que sua aplicação observe a finalidade protetiva da norma e a natureza da condição analisada (CNJ, 2020).

A reavaliação periódica, portanto, deve ser manejada com razoabilidade. O problema emerge quando exigências burocráticas se sobrepõem à estabilidade da condição clínica, de modo que a imposição de comprovações reiteradas para diagnósticos permanentes pode configurar exigência administrativa desproporcional. A Administração deve distinguir entre a estabilidade do diagnóstico e a eventual variabilidade das necessidades de suporte, distinção essencial para evitar que o exercício de um direito fundamental se converta em ônus procedimental contínuo, capaz de afetar a rotina do cuidador e desvirtuar a finalidade protetiva da norma.

O parecer registra, ainda, demanda por capacitação continuada dos profissionais da Junta Médica. O pedido por formação específica sobre TEA e neurodiversidade visa fortalecer abordagem simultaneamente sensível e tecnicamente atualizada (GOIÁS, 2026b). Essa observação é relevante porque a Resolução CNJ n. 343/2020 prevê avaliação técnica e, em determinados casos, atuação de equipe multidisciplinar. Quando a análise pericial é conduzida sem especialização suficiente sobre o espectro, aumenta-se o risco de avaliações restritivas quanto ao grau de suporte, com reflexos sobre a qualidade da decisão administrativa e sobre a eficácia da adaptação razoável.

A insuficiência de capacitação técnica pode induzir ao risco de centralização excessiva da avaliação na percepção individual do perito, em detrimento das evidências clínicas, sociais e funcionais apresentadas. A avaliação de demandas ligadas ao TEA exige a compreensão de que o suporte não se destina apenas ao tratamento clínico isolado, mas à viabilização de uma rede de cuidado. Por isso, a demanda por treinamento, registrada no parecer, deve ser encarada como requisito de qualificação decisória, evitando-se abordagem predominantemente biomédica que ignore as barreiras institucionais que a redução de jornada e o teletrabalho pretendem neutralizar.

No mesmo eixo pericial, o parecer documenta relatos de divergências quanto à consideração dos laudos assistenciais. Servidores reportaram que diagnósticos e relatórios médicos e psicológicos externos nem sempre são acolhidos, demandando-se fundamentação técnica mais clara para eventual divergência. A sugestão de que esses documentos sejam analisados de forma integrativa e de que as decisões apontem especificamente os motivos técnicos da divergência reflete demanda por maior transparência (GOIÁS, 2026b). O afastamento de laudo externo exige motivação qualificada, e não mera negativa genérica fundada na autoridade do órgão pericial.

Essa questão toca o dever de motivação dos atos administrativos. No campo dos direitos fundamentais, a decisão que restringe ou indefere condição especial de trabalho deve

demonstrar adequadamente seus fundamentos. A invocação genérica de insuficiência probatória ou a simples discordância da Junta, sem explicitação técnica das razões, pode afetar a transparência decisória e dificultar o controle do ato. O próprio parecer sugere a criação de lista padronizada de documentos, visando reduzir insegurança jurídica e evitar exigências sucessivas e fragmentadas que prolonguem a tramitação dos pedidos.

No tocante à acessibilidade procedimental, o parecer registra a necessidade de ampliação das perícias por videoconferência para dependentes residentes no interior do estado. A definição de critérios para perícias remotas em casos de TEA visa reduzir o impacto do deslocamento e o ônus financeiro e emocional sobre as famílias (GOIÁS, 2026b). Exigir que criança com alta sensibilidade sensorial viaje longas distâncias para avaliação presencial, quando existirem meios tecnológicos idôneos e tecnicamente suficientes, pode configurar barreira administrativa desproporcional, que desconsidera as especificidades do transtorno em prol de rigorismo formal.

O segundo eixo do parecer debruça-se sobre a cultura organizacional e a gestão do trabalho. O documento registra relatos de dificuldades na aceitação ou implementação das condições especiais por parte de algumas chefias em relação ao teletrabalho e à jornada reduzida, além de episódios de estigmatização no ambiente laboral (GOIÁS, 2026b). Embora esses relatos não permitam concluir por uma prática uniforme em todo o Tribunal, indicam que a Administração recebeu comunicações formais sobre possíveis barreiras atitudinais. A concessão do direito no plano normativo não assegura, por si só, a inclusão se, no cotidiano da unidade, subsistirem visões que associem a flexibilização funcional a privilégio ou decréscimo de produtividade.

Nesse ponto, emerge a necessidade de distinguir eficiência administrativa e solidariedade administrativa. A eficiência, prevista no art. 37 da Constituição Federal, volta-se à organização racional, adequada e tempestiva da atividade estatal. A solidariedade administrativa, por sua vez, atua como vetor de proteção de vulnerabilidades concretas e de concretização de direitos fundamentais. A concessão de regimes especiais de trabalho não deve ser interpretada como fator de redução da eficiência, mas como reconfiguração qualitativa do princípio, pela qual a Administração Pública organiza sua atuação de modo a compatibilizar produtividade institucional, proteção da pessoa com deficiência e integridade das redes familiares de cuidado.

O ambiente de trabalho que associa a condição especial a falha de comprometimento esvazia a proteção formal. A Resolução CNJ n. 343/2020 veda discriminação funcional decorrente da concessão de condições especiais de trabalho, inclusive quanto à concessão de

vantagens, remoção, promoção, exercício de função de confiança ou cargo em comissão, desde que atendidas as condicionantes aplicáveis (CNJ, 2020, art. 9º). Portanto, as dificuldades relatadas no parecer indicam situações potencialmente incompatíveis com as diretrizes estabelecidas pelo CNJ, as quais demandam enfrentamento por meio de orientação, ações educativas e mecanismos de acompanhamento.

A controvérsia sobre o teletrabalho por condição especial e o limite percentual do regime geral também foi registrada como fonte de insegurança. O parecer menciona solicitações de orientação formal aos gestores para dirimir interpretações que tentam incluir servidores com dependentes com deficiência no teto geral do trabalho remoto (GOIÁS, 2026b). O documento reforça o entendimento de que tais concessões, fundadas na Resolução CNJ n. 343/2020 e na Resolução TJGO n. 139/2021, são medidas de acessibilidade e não devem ser confundidas com o regime ordinário de teletrabalho gerencial. Essa distinção técnica é fundamental para garantir que o direito à adaptação razoável não seja condicionado a métricas de conveniência administrativa.

A indistinção entre esses regimes produz efeitos restritivos. Quando a Administração aplica limites quantitativos de gestão a medidas de acessibilidade, cria-se tensão interpretativa inadequada entre normas de organização do trabalho e instrumentos de proteção de direitos fundamentais. O parecer demonstra preocupação institucional em uniformizar essa interpretação, reconhecendo que a necessidade de cuidado familiar não deve constituir fator de exclusão ou de disputa por vagas de teletrabalho entre servidores. As medidas de adaptação devem ser avaliadas de acordo com as necessidades concretamente demonstradas e resguardadas de oscilações da política interna de gestão de pessoal.

O documento também menciona a necessidade de adaptações no trabalho presencial, como horários flexíveis para mitigar sobrecarga sensorial e ajustes ambientais relativos a ruído e iluminação. Tais propostas evidenciam que a inclusão compreende espectro amplo de medidas adaptativas. O parecer registra ainda questionamento sobre limitação de condições especiais após determinada idade do dependente (GOIÁS, 2026b). Práticas administrativas baseadas em marcos etários rígidos devem ser avaliadas com cautela quando confrontadas com a natureza permanente do TEA, que exige análise da necessidade de suporte por critérios clínicos e funcionais, e não apenas por presunções abstratas de autonomia.

O próprio Parecer n. 000394/2026 registra a redução da margem de discricionariedade ao tratar do TEA. O texto registra que o transtorno é condição permanente reconhecida por lei e que a humanização do atendimento, a capacitação de profissionais e a transparência não constituem concessões discricionárias, mas deveres institucionais vinculados, derivados da Lei

n. 12.764/2012 e das diretrizes do CNJ (GOIÁS, 2026b). Essa afirmação possui relevância analítica: o Tribunal, em seu próprio documento, registra que o atendimento às demandas do servidor-cuidador configura obrigação legal vinculada, afastando o caráter de mera benevolência da gestão.

Diante desses elementos, o parecer sugere providências intersetoriais concretas. Propõe a cientificação da Junta Médica sobre as falhas de ambientação, da Diretoria de Gestão de Pessoas sobre a necessidade de conscientização das chefias e do Centro de Saúde para contribuições técnicas. A proposta de retorno dos autos para eventual edição de novo ato normativo ou adoção de medidas administrativas complementares indica que a Administração reconhece que a Resolução TJGO n. 139/2021, embora formalmente alinhada ao regime nacional, demanda aperfeiçoamento dos fluxos de implementação para garantir maior efetividade.

Esse reconhecimento institucional ocorreu em nível hierárquico superior pelo Despacho proferido pelo Presidente do TJGO em 02 de fevereiro de 2026, que acolheu formalmente o Parecer n. 000394/2026 , datado de 30 de janeiro de 2026, elaborado pela Juíza Auxiliar da Presidência e determinou a cientificação da Junta Médica Oficial, da Diretoria de Gestão de Pessoas, da Divisão de Acolhimento e Ambientação Funcional e do Centro de Saúde do Tribunal acerca das demandas apresentadas pelos servidores (GOIÁS, 2026c). A determinação presidencial, fundada no art. 50, § 1º, da Lei Estadual n. 13.800/2001, possui relevância analítica específica para os fins desta investigação: ao chancelar, no âmbito da Administração Superior, os registros de insuficiências na Junta Médica, na padronização procedimental e nas condições de trabalho, o Despacho afasta qualquer interpretação de que as dificuldades identificadas sejam percepções subjetivas ou demandas individualizadas. Trata-se, ao contrário, de reconhecimento formal, pelo próprio Tribunal, de que a implementação das condições especiais de trabalho demanda intervenção administrativa coordenada entre múltiplos setores institucionais, o que reforça, por via documental, a tensão entre conformidade formal e eficácia substancial que esta pesquisa se propõe a examinar.

Esses encaminhamentos sugerem que as dificuldades identificadas possuem dimensão institucional. A operacionalização do direito depende de atuação coordenada entre perícia médica, acolhimento institucional, gestão de pessoas e chefias imediatas. O parecer aponta aspectos da relação entre previsão normativa e implementação administrativa, indicando situações em que o reconhecimento do direito individual pode ser afetado por procedimentos em desenvolvimento, lacunas de orientação ou interpretações ainda em consolidação.

A análise do Parecer n. 000394/2026 reforça a percepção de tensão entre legalidade formal e eficácia institucional. O registro documental de insuficiências relacionadas à Junta Médica, à padronização procedimental e à interpretação do teletrabalho indica que a proteção ao servidor-cuidador enfrenta desafios práticos. Não se trata de afirmar negação abstrata do direito, mas de reconhecer a existência de obstáculos procedimentais que, somados, podem gerar ambiente de insegurança para quem depende da rede de cuidado familiar.

Dessa forma, o Parecer n. 000394/2026 desempenha função de articulação entre o plano normativo e o plano administrativo, na medida em que aspectos identificados nesta investigação encontram correspondência em documento institucional do próprio Tribunal. Com isso, o estudo de caso judicializado, a ser examinado no item seguinte, adquire relevância analítica, deixando de ser evento isolado para constituir expressão concreta de questões que os documentos administrativos analisados permitem contextualizar.

3.4. Estudo de caso do Processo Judicial: procedimento administrativo, judicialização e confronto com o Tema 1097

O estudo de caso desenvolvido neste item dedica-se à análise de demanda judicial relacionada à adequação da jornada de trabalho de servidora pública vinculada ao Poder Judiciário do Estado de Goiás, em razão de sua condição de genitora e cuidadora de dependente com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Conforme informações extraídas dos autos públicos analisados, a demanda foi proposta em face do Estado de Goiás e tramitou perante unidade jurisdicional competente da comarca de Goiânia, estando submetida a regras de prioridade relacionadas à proteção da infância e da juventude (GOIÁS, 2024a; GOIÁS, 2024b).

Para fins de preservação de dados pessoais e informações sensíveis constantes dos autos, especialmente aquelas relacionadas à condição de saúde de pessoa menor de idade e com deficiência, optou-se por não reproduzir a identificação numérica do processo judicial e dos procedimentos administrativos correlatos. Tal medida não compromete a validade metodológica da análise, uma vez que o objeto da investigação recai sobre os fundamentos jurídicos, administrativos e institucionais mobilizados ao longo da controvérsia, em observância ao protocolo de anonimização e às cautelas delimitadas no item 3.1.

O caso é examinado como unidade documental de análise, permitindo observar a interação entre o regime normativo das condições especiais de trabalho, a atuação

administrativa e o posterior controle jurisdicional. Sua relevância para a presente pesquisa decorre da possibilidade de examinar, em situação concreta, a forma pela qual normas constitucionais, convencionais, legais, administrativas e jurisprudenciais são interpretadas e aplicadas diante de demanda relacionada ao cuidado de pessoa com deficiência.

A análise observa os parâmetros metodológicos estabelecidos anteriormente, buscando compreender como o caso se desenvolveu no âmbito administrativo e judicial, identificar os fundamentos utilizados pelas partes e pelas instituições envolvidas, bem como verificar sua relação com o bloco normativo de proteção integral examinado nesta dissertação. Assim, o caso funciona como instrumento de observação empírica da aplicação do regime jurídico estudado, viabilizando o confronto entre a previsão normativa abstrata e os procedimentos administrativos e judiciais efetivamente adotados no contexto analisado.

3.4.1. Delimitação do caso e pertinência empírica

A pertinência empírica deste caso revela-se pela sua correspondência direta com o objeto central desta investigação. Trata-se de controvérsia que envolve servidora efetiva dos quadros do TJGO, responsável por dependente com TEA, que obteve administrativamente concessão parcial de condição especial de trabalho e posteriormente ajuizou ação em face do Estado de Goiás buscando ampliação da proteção concedida, com invocação da tese fixada pelo STF no Tema 1097. Essa configuração permite observar, sob perspectiva qualitativa e situada, de que modo o arcabouço composto pela Lei n. 12.764/2012, pela Resolução CNJ n. 343/2020 e pela Resolução TJGO n. 139/2021 é interpretado e aplicado pela gestão institucional e, posteriormente, submetido ao controle jurisdicional.

O caso viabiliza o exame de tensão jurídica relevante: o confronto entre uma leitura fundada no regime administrativo local e a legalidade constitucional-convencional invocada pela servidora. Como as seções anteriores desta pesquisa indicaram, o TJGO possui estrutura normativa interna formalmente alinhada às diretrizes nacionais. O problema desloca-se, contudo, para a dimensão de sua aplicação prática: como a Administração modula sua resposta quando a disciplina regulamentar local precisa ser interpretada à luz de precedente vinculante do STF e do regime jurídico de proteção da pessoa com deficiência?

O estudo deste processo permite examinar dinâmicas procedimentais que, sob a justificativa de preservação do interesse da Administração, da organização do serviço ou da conveniência administrativa, podem produzir restrições práticas à eficácia material dos direitos assegurados à pessoa com deficiência e à sua rede de suporte familiar. A análise não parte da

conclusão de que houve violação institucional, mas da necessidade de verificar, a partir dos documentos judiciais públicos, se os fundamentos mobilizados são compatíveis com o bloco normativo de proteção integral e com a finalidade inclusiva das condições especiais de trabalho.

Por força das cautelas metodológicas expostas na introdução desta dissertação, a identificação numérica do processo e os dados pessoais dos sujeitos envolvidos são suprimidos, nos termos do art. 11 da Lei n. 13.709/2018, preservando-se os elementos institucionalmente relevantes para a análise: natureza do ato, órgão emissor, fundamento normativo e conteúdo decisório.

3.4.2.**O procedimento administrativo prévio e a decisão de tutela provisória**

A decisão que apreciou o pedido de tutela provisória de urgência, proferida pelo 1º Juízo do Núcleo de Justiça 4.0 especializado em matéria de Juizado Especial da Fazenda Pública da Comarca de Goiânia, registra que o pedido objeto da ação havia sido anteriormente apreciado na órbita administrativa do TJGO, tendo sido reconhecida em favor da servidora a concessão de regime especial consistente no cumprimento de jornada de seis horas diárias, à luz do art. 74, § 3º, da Lei Estadual n. 20.756/2020 (GOIÁS, 2024b).

Esse dado é metodologicamente relevante porque situa a controvérsia judicial não como insurgência contra negativa absoluta de proteção, mas como questionamento da suficiência material da adaptação administrativamente concedida. A Administração reconheceu formalmente a necessidade de condição especial de trabalho, mas limitou seu alcance ao parâmetro previsto na legislação estadual geral aplicável ao Poder Executivo, sem considerar a jornada específica dos servidores do Poder Judiciário, fixada em sete horas diárias pela Resolução TJGO n. 136/2020.

A decisão de tutela identifica essa distinção como ponto central da controvérsia. Ao examinar a ratio da Lei Estadual n. 20.756/2020, o juízo observou que o nível de redução da carga horária para servidores com dependentes com deficiência foi estabelecido no patamar de 25%. Aplicando esse critério por analogia à jornada de sete horas vigente no âmbito do Poder Judiciário, o juízo concluiu, em cognição sumária, que a servidora faria jus a uma redução equivalente, resultando em carga horária de cinco horas e quinze minutos diários (GOIÁS, 2024b).

A decisão também considerou a Resolução TJGO n. 234/2023, que disciplina a jornada de servidoras mães de crianças de até seis anos de idade, fixando período de labor diário de seis horas. Diante do princípio da congruência, o juízo deferiu parcialmente a tutela de urgência,

concedendo regime especial de trabalho consistente em jornada diária de cinco horas e quinze minutos e jornada semanal de vinte e seis horas e quinze minutos, sem redução de vencimentos e sem necessidade de compensação (GOIÁS, 2024b).

Sob a perspectiva analítica desta pesquisa, a decisão de tutela constitui documento institucional relevante por duas razões. Primeira: ela demonstra que o juízo, em cognição sumária, reconheceu a plausibilidade do argumento de que a adaptação administrativa concedida era proporcional à jornada do Poder Executivo, mas não necessariamente adequada à jornada específica dos servidores do Poder Judiciário. Segunda: ela aplica diretamente o raciocínio proporcional que orienta o Tema 1097, segundo o qual a proteção do servidor-cuidador não pode ser avaliada apenas a partir de um limite abstrato de horas, mas deve considerar a jornada de referência do órgão de lotação e a necessidade concreta de cuidado.

A documentação técnica que instruiu os procedimentos administrativos e o processo judicial não se limitava a atestar o diagnóstico da dependente. Os relatórios descreviam a relevância da participação parental contínua no processo terapêutico, especialmente para orientação, acompanhamento e replicação de estratégias no ambiente doméstico, evidenciando que o cuidado no contexto do TEA não se resume ao comparecimento a consultas ou sessões clínicas isoladas, mas exige a organização de uma rede de suporte permanente, na qual o cuidador integra ativamente a rotina terapêutica, educacional e familiar da pessoa com deficiência.

Elemento adicional de relevância institucional foi identificado nas avaliações realizadas pela Junta Médica do TJGO, que incluíram entrevistas psiquiátricas e com assistente social. Os laudos periciais concluíram que a servidora era a única responsável pelos cuidados da dependente com TEA, configurando situação de maternidade solo atípica. Esse dado é analiticamente relevante porque afasta a compreensão do pedido como conveniência funcional e o situa no campo da vulnerabilidade concreta documentada: não se tratava de pedido de redução de jornada formulado em contexto de cuidado compartilhado, mas de servidora que exercia, de forma exclusiva e contínua, as funções de cuidado, acompanhamento terapêutico e suporte familiar de dependente com deficiência, sem rede de apoio substituta identificada.

3.4.3. A sentença de mérito: controle jurisdicional e parâmetros aplicados

A sentença proferida nos autos, homologada pelo Juiz de Direito do 1º Juízo do Núcleo de Justiça 4.0 da Comarca de Goiânia, julgou parcialmente procedente o pedido inicial, confirmando a tutela anteriormente deferida e conferindo à servidora o direito à redução de

jornada para cinco horas e quinze minutos diários e vinte e seis horas e quinze minutos semanais, sem redução de vencimentos e sem necessidade de compensação (GOIÁS, 2024a).

O fundamento central da sentença reside no reconhecimento de que a convivência e o acompanhamento familiar para o desenvolvimento e a inclusão das pessoas com deficiência são garantidos por normas constitucionais, internacionais e infraconstitucionais, cabendo aplicar, no caso concreto, o melhor direito em favor da pessoa com deficiência e de seus cuidadores (GOIÁS, 2024a). Essa formulação dialoga diretamente com o item VIII da ementa do RE n. 1.237.867, examinado no Capítulo 2 desta dissertação.

A sentença articula o direito à redução de jornada com a proteção constitucional da criança e do adolescente, prevista no art. 227 da CF/88, com o ECA, com o Decreto n. 6.949/2009 e com a Lei n. 12.764/2012. Adota expressamente a compreensão de que a tutela almejada, embora formalmente da servidora, pertence reflexamente à pessoa com deficiência, uma vez que a redução da carga horária tem por escopo possibilitar que a mãe, trabalhadora, possa atender a dependente que necessita de atenção especial (GOIÁS, 2024a).

Essa formulação é relevante para a análise desenvolvida nesta pesquisa porque o juízo desloca a controvérsia da esfera funcional para o campo dos direitos fundamentais da criança com deficiência. A redução de jornada não é examinada como benefício da servidora, mas como instrumento de concretização do direito social da pessoa menor de idade com TEA ao acompanhamento familiar, à continuidade terapêutica e à proteção integral. Essa leitura é coerente com o modelo social da deficiência e com a dimensão relacional do cuidado desenvolvida no Capítulo 1.

A sentença também considerou precedentes do próprio TJGO em casos análogos, reforçando que a interpretação da legislação pertinente à matéria não pode se pautar apenas pelas disposições do estatuto dos servidores, mas pelo sistema legal vigente como um todo, especialmente pelo princípio constitucional da igualdade e pelos preceitos de proteção à criança e à pessoa com deficiência (GOIÁS, 2024a).

Do ponto de vista da suficiência da adaptação administrativa, a sentença confirma o raciocínio proporcional adotado na decisão de tutela: a redução de jornada deve ser calculada a partir da carga horária de referência do órgão de lotação do servidor, e não de parâmetro abstrato fixado para outro Poder. A aplicação da Lei Estadual n. 20.756/2020, calibrada para a jornada do Poder Executivo, produziu, no caso concreto, proteção proporcionalmente inferior à que seria devida à servidora do Poder Judiciário, submetida a jornada de referência distinta.

3.4.4. Análise institucional: o que o caso revela sobre a prática administrativa do TJGO

O exame conjunto da decisão de tutela e da sentença de mérito permite identificar, sob perspectiva institucional, aspectos relevantes para a análise da prática administrativa do TJGO no que se refere às condições especiais de trabalho destinadas a servidores-cuidadores de dependentes com TEA.

O primeiro aspecto diz respeito à delimitação do parâmetro normativo aplicado administrativamente. A decisão de tutela registra que o TJGO fundamentou a concessão administrativa na Lei Estadual n. 20.756/2020, diploma voltado ao regime jurídico dos servidores do Poder Executivo (GOIÁS, 2024b). Esse dado sugere que a análise administrativa não considerou a jornada específica vigente no âmbito do Poder Judiciário, fixada pela Resolução TJGO n. 136/2020, como base de cálculo para a redução proporcional. A ausência dessa consideração produziu, segundo o controle jurisdicional posterior, adaptação formalmente concedida, mas materialmente insuficiente diante da necessidade documentada.

O segundo aspecto refere-se à tensão entre legalidade administrativa local e legalidade constitucional-convencional. A sentença não nega que o TJGO tenha atuado dentro de seus parâmetros regulamentares internos. O que o controle jurisdicional afirma é que esses parâmetros, aplicados sem consideração da jornada específica do Poder Judiciário e da finalidade protetiva do bloco normativo de proteção integral, produziram resultado incompatível com a igualdade material e com o dever de adaptação razoável. Esse ponto dialoga diretamente com a categoria de inexistência de discricionariedade negativa desenvolvida no Capítulo 2: a Administração dispõe de margem para definir a forma da adaptação, mas não para adotar solução que resulte em proteção proporcionalmente inferior sem fundamentação adequada.

O terceiro aspecto concerne à dimensão relacional do cuidado. Tanto a decisão de tutela quanto a sentença reconhecem que o bem jurídico central não é a preferência funcional da servidora, mas o direito da pessoa menor com deficiência ao acompanhamento familiar, à continuidade terapêutica e à proteção integral. Essa compreensão é coerente com o modelo social da deficiência e com a solidariedade administrativa, que impõem à Administração o dever de considerar os efeitos concretos de sua organização sobre a pessoa com deficiência e sua rede de cuidado.

O quarto aspecto relaciona-se à função do controle jurisdicional nesse contexto. O processo analisado não resultou em reconhecimento de ilegalidade da atuação administrativa, mas em correção do parâmetro de cálculo da redução proporcional à luz da jornada de referência aplicável. Esse dado é metodologicamente relevante porque demonstra que a insuficiência da

adaptação não decorreu necessariamente de resistência deliberada à proteção, mas de interpretação administrativa que privilegiou o texto estatutário local em detrimento da leitura sistemática e proporcional exigida pelo bloco normativo de proteção integral.

Dessa forma, o caso analisado constitui expressão concreta das tensões institucionais identificadas nos documentos administrativos examinados nas seções anteriores deste capítulo. A judicialização não representa evento isolado, mas fenômeno que permite verificar, sob controle jurisdicional, se a prática administrativa do TJGO nas condições especiais de trabalho observa a finalidade protetiva do sistema normativo aplicável ou se permanece vinculada a uma leitura predominantemente formal da legalidade estatutária local.

3.4.5. Confronto analítico com o Tema 1097 e com a Resolução CNJ n. 343/2020

O confronto analítico entre o desfecho do caso e os parâmetros normativos e jurisprudenciais de proteção, notadamente o Tema 1097 do STF e a Resolução CNJ n. 343/2020, exige distinção entre a tese jurídica abstrata e sua eficácia prática no plano institucional. A tese vinculante firmada pelo STF estabelece que aos servidores públicos estaduais e municipais aplica-se, para todos os efeitos, o regime do art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei n. 8.112/1990 (BRASIL, 2022). Esse comando reduz o espaço para omissão ou para oferta de proteção inferior por parte dos entes subnacionais, consolidando parâmetro protetivo de alcance nacional para o servidor-cuidador.

No caso examinado, a tensão com o Tema 1097 situa-se na suficiência da fundamentação administrativa e no alcance da adaptação deferida. O TJGO, ao conceder a redução para seis horas na via administrativa, adotou como referência a Lei Estadual n. 20.756/2020, tratando o precedente do STF como parâmetro compatível com a legislação local. O contraste analítico reside nesse ponto: a aplicação do limite estatutário estadual, sem consideração da jornada de referência específica dos servidores do Poder Judiciário, resultou em adaptação que o controle jurisdicional posterior avaliou como proporcional à jornada do Poder Executivo, mas não necessariamente à jornada vigente no âmbito do TJGO.

Quanto à comprovação técnica, o caso indica conformidade procedimental, mas divergência de valoração jurídica. O art. 98 da Lei n. 8.112/1990 exige avaliação por junta médica oficial, requisito observado no âmbito administrativo do TJGO. A análise dos documentos judiciais públicos indica, contudo, que a manifestação técnica, embora tenha reconhecido a condição de TEA da menor e a necessidade de acompanhamento, foi interpretada pela gestão em extensão que o controle jurisdicional considerou insuficiente para viabilizar a

eficácia material da medida. A controvérsia deslocou-se, assim, da existência da deficiência para a proporcionalidade da adaptação, sinalizando a importância de que a avaliação pericial seja conduzida em diálogo com o modelo social da deficiência e com a finalidade protetiva da LBI.

O terceiro ponto de análise diz respeito aos deveres de adaptação razoável e de análise individualizada previstos na Resolução CNJ n. 343/2020. A normativa nacional determina que a Administração Pública Judiciária considere o contexto familiar, a organização da rede de suporte e a necessidade de participação ativa do genitor ou responsável legal (CNJ, 2020). No caso examinado, foram apresentados elementos relativos à organização familiar e à intensidade do plano terapêutico multidisciplinar. A decisão administrativa, ao adotar o limite de seis horas sem ajuste proporcional à jornada específica do TJGO, foi submetida a controle jurisdicional, que procedeu a nova ponderação entre a realidade funcional da servidora, a organização do serviço e a finalidade protetiva da Resolução CNJ n. 343/2020.

Um aspecto analítico identificado neste exame é a possibilidade de restrição indireta da proteção por via da escolha do parâmetro normativo de referência. Embora não tenha ocorrido indeferimento total do pedido, a aplicação de parâmetro normativo estadual geral, sem ajuste proporcional à jornada específica do Poder Judiciário, resultou em adaptação cuja suficiência foi questionada judicialmente.

Esse dado assume relevância particular quando confrontado com as diretrizes da própria Resolução CNJ n. 343/2020, reproduzidas na Resolução TJGO n. 139/2021, que determinam expressamente que, para fins de concessão das condições especiais de trabalho, devem ser considerados o contexto e a forma de organização da família, a necessidade de compartilhamento das responsabilidades e a participação ativa dos pais ou responsáveis legais, com o objetivo de garantir a construção de um ambiente saudável e propício ao crescimento e ao bem-estar dos filhos ou dependentes e de todos os membros da unidade familiar (CNJ, 2020; GOIÁS, 2021a). A adoção de parâmetro aritmético desvinculado dessas diretrizes pode indicar distanciamento entre o critério administrativo efetivamente aplicado e a racionalidade protetiva que orienta a própria normativa interna do Tribunal.

Esse dado sugere que a análise administrativa das condições especiais de trabalho deve considerar não apenas a existência de previsão normativa e o limite estatutário aplicável, mas também a compatibilidade entre o parâmetro adotado, a jornada de referência do órgão de lotação e as circunstâncias concretas da organização familiar e terapêutica documentadas no caso, sob pena de reduzir o conteúdo material da adaptação razoável sem fundamentação individualizada que o justifique.

Por fim, o caso permite identificar tensão entre atuação administrativa e controle jurisdicional no âmbito do próprio Poder Judiciário. Mostra-se analiticamente relevante que a controvérsia sobre a extensão das condições especiais de trabalho de servidora do TJGO tenha sido resolvida pela via jurisdicional, em ação proposta em face do Estado de Goiás. Essa configuração, em que a esfera administrativa adota determinada leitura do parâmetro aplicável e a esfera jurisdicional procede à reavaliação de sua suficiência, dialoga com os achados documentais do Parecer n. 000394/2026 examinados no item 3.3, indicando que as dificuldades identificadas no plano institucional podem também se manifestar no plano individual, podendo tornar o acesso à adaptação razoável dependente de percurso procedimental mais extenso do que o previsto na normativa aplicável. Em síntese, o caso examinado sugere que a existência de arcabouço normativo formalizado não assegura, por si só, a eficácia substancial da proteção. A necessidade de intervenção jurisdicional sugere que o Tema 1097 do STF pode encontrar desafios de implementação prática na esfera administrativa quando interpretado de forma dissociada da jornada de referência do órgão de lotação e das circunstâncias concretas do caso. Os documentos analisados reforçam a pertinência de que os pedidos de condições especiais de trabalho sejam examinados à luz da proporcionalidade, da adaptação razoável e da finalidade protetiva do bloco normativo aplicável, considerando a realidade terapêutica e familiar do servidor responsável pelo cuidado de pessoa com TEA.

3.5. Síntese crítica dos achados documentais e diretrizes para uma política institucional de inclusão

A análise desenvolvida ao longo deste capítulo permite identificar um descompasso entre conformidade normativa formal e eficácia substancial das condições especiais de trabalho no âmbito do TJGO. O exame da Resolução TJGO n. 139/2021, em cotejo com o documento institucional "Condições especiais de trabalho", indica que o Tribunal internalizou, com razoável simetria, as diretrizes da Resolução CNJ n. 343/2020 (GOIÁS, 2021a; GOIÁS, 2025). Tal internalização abrange o reconhecimento formal das condições especiais para magistrados e servidores com deficiência ou que desempenhem o papel de cuidadores de dependentes legais em condições análogas, bem como o reconhecimento de que a pessoa com TEA deve ser considerada pessoa com deficiência para todos os efeitos legais, conforme a Lei n. 12.764/2012 (BRASIL, 2012). Esse primeiro achado documental permite afastar a hipótese de ausência de regulamentação local, deslocando a análise da existência da norma para os desafios de sua operacionalização. Os documentos analisados indicam que o problema não reside na

inexistência de regulamentação, mas nas dificuldades observadas na transição entre o plano da validade normativa e o plano de sua aplicação administrativa cotidiana.

O segundo achado emerge do Parecer n. 000394/2026, documento produzido internamente pelo Tribunal a partir de reunião realizada pela Presidência do TJGO em janeiro de 2026, na qual servidores foram ouvidos (GOIÁS, 2026a; GOIÁS, 2026b). O documento registra manifestações de servidores acerca da existência de barreiras procedimentais, técnicas e organizacionais, entre as quais se destacam demandas relacionadas à adequação do ambiente de espera da Junta Médica para o público neurodivergente e dificuldades na compatibilização entre o regime de teletrabalho por condição especial e os limites do teletrabalho gerencial ordinário. O parecer também registra percepções de servidores quanto à recepção das condições especiais por parte de algumas chefias imediatas, indicando que aspectos da cultura organizacional podem influenciar a efetividade da política institucional. Esses registros são analiticamente relevantes porque provêm de iniciativa da própria Presidência do TJGO, conferindo substrato documental interno às dificuldades identificadas nesta investigação, ao mesmo tempo em que indica abertura institucional para o aprimoramento das práticas administrativas.

Da análise documental servidores também relataram que algumas vezes há imprecisão interpretativa na distinção entre teletrabalho gerencial e teletrabalho por condição especial. O Parecer n. 000394/2026 registra a necessidade de consolidar orientação que impeça a equiparação entre os dois regimes para fins de cômputo de vagas (GOIÁS, 2026b), sinalizando que o próprio Tribunal reconhece a pertinência do aprimoramento hermenêutico nesse ponto.

Diante desse conjunto de achados, a formulação de diretrizes para o aprimoramento da política institucional de inclusão pode ser compreendida como decorrência analítica da função social da Administração Pública, e não como avaliação negativa da atuação institucional. Os documentos analisados indicam que o TJGO possui estrutura normativa formalmente adequada e demonstra abertura institucional para o aperfeiçoamento de suas práticas, conforme se extrai da própria iniciativa de escuta dos servidores que originou o Parecer n. 000394/2026. As propostas que se seguem estruturam-se em cinco eixos e visam contribuir para a consolidação de práticas administrativas compatíveis com o bloco normativo de proteção integral:

1. Transição para o paradigma biopsicossocial na avaliação médico-pericial: recomenda-se que a Junta Médica Oficial oriente sua atuação não apenas pelo diagnóstico clínico, mas também pela análise das barreiras funcionais e das necessidades de suporte no ambiente doméstico, em conformidade com o

modelo social da deficiência. Recomenda-se, ainda, a capacitação continuada dos profissionais do órgão em neurodiversidade, a consideração dos laudos multidisciplinares externos emitidos pelos profissionais assistentes e o reconhecimento de que a participação parental no processo terapêutico pode integrar o plano de tratamento essencial no TEA.

2. Estabilização protetiva e prevenção de retrocessos procedimentais: recomenda-se a instituição de critérios objetivos para evitar a reiteração de perícias em condições permanentes do neurodesenvolvimento sem alteração fática que a justifique. Recomenda-se, ainda, a adequação dos espaços de atendimento para garantir acessibilidade sensorial ao público neurodivergente e a consolidação de protocolos para a realização de perícias por videoconferência, com vistas à redução do impacto dos deslocamentos para servidores lotados nas comarcas do interior.
3. Qualificação da motivação e padronização documental: recomenda-se a publicação de lista padronizada de documentos necessários para a instrução dos pedidos, com vistas à redução da insegurança jurídica e à prevenção de exigências sucessivas. Em caso de indeferimento ou deferimento parcial, recomenda-se que a Administração observe o dever de motivação individualizada, demonstrando de forma técnica as razões da decisão e considerando especificamente os documentos assistenciais apresentados e os parâmetros fixados pelo Tema 1097 do STF.
4. Capacitação de gestores e diferenciação entre eficiência e solidariedade administrativa: recomenda-se a implementação de programas de formação continuada para magistrados e chefias imediatas sobre os deveres institucionais de adaptação razoável. A eficiência prevista no art. 37 da CF/88 deve ser compreendida de modo compatível com a proteção de direitos fundamentais, e não apenas como mensuração quantitativa de resultados. A solidariedade administrativa, por sua vez, atua como critério de compatibilização entre a organização do serviço e a proteção de vulnerabilidades concretas. Recomenda-se que as condições especiais de trabalho sejam institucionalmente compreendidas como instrumentos de igualdade material, vedada qualquer forma de estigmatização funcional em razão de sua concessão.
5. Uniformização interpretativa e governança participativa: recomenda-se a consolidação, por ato normativo complementar da Presidência, da diretriz de que

> o teletrabalho por condição especial, fundado na Resolução CNJ n. 343/2020, constitui medida de acessibilidade não sujeita aos limites quantitativos do teletrabalho gerencial ordinário. Propõe-se, por fim, a criação de indicadores institucionais para monitoramento do tempo de tramitação dos pedidos e da taxa de judicialização, e a manutenção de canais de diálogo com os servidores-cuidadores para o aperfeiçoamento contínuo dos fluxos administrativos, iniciativa já inaugurada pela Presidência do Tribunal na reunião de janeiro de 2026.

Em síntese, os achados documentais deste capítulo indicam que o desafio do TJGO não reside na ausência de normas, mas na consolidação de práticas administrativas plenamente compatíveis com a finalidade protetiva do ordenamento. O Tribunal demonstra, pelos documentos analisados, capacidade normativa e abertura institucional para esse aprimoramento. A proteção do servidor-cuidador, compreendida não como concessão discricionária, mas como direito subjetivo qualificado, exige da instituição a contínua capacidade de identificar eventuais lacunas procedimentais e promover igualdade material no cotidiano do serviço público, missão que se alinha à própria função constitucional do Poder Judiciário como guardião dos direitos fundamentais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente investigação teve por objetivo examinar a relação entre a função social do Direito, a proteção jurídica da pessoa com TEA e a atuação administrativa do TJGO diante de pedidos formulados por servidores públicos cuidadores de pessoas com deficiência. Partiu-se da compreensão de que a efetividade dos direitos fundamentais não se esgota em sua previsão normativa, exigindo que as instituições públicas sejam capazes de internalizar comandos constitucionais, convencionais, legais, administrativos e jurisprudenciais em práticas decisórias concretas, fundamentadas e compatíveis com a igualdade material, a adaptação razoável e a dignidade da pessoa humana.

No plano teórico, demonstrou-se que a função social do Direito não constitui categoria meramente retórica ou abstrata, mas parâmetro de conformação das relações jurídicas, inclusive no âmbito da Administração Pública. A partir da constitucionalização do Direito e da centralidade da pessoa humana, evidenciou-se que o vínculo funcional não pode ser interpretado exclusivamente sob a lógica da disponibilidade administrativa do servidor, uma vez que os valores constitucionais condicionam a valoração jurídica das situações subjetivas e das relações concretas (PERLINGIERI, 2007, p. 92-94, 116). O servidor público permanece titular de direitos fundamentais no interior da relação estatutária, razão pela qual a organização do trabalho deve ser compatibilizada, quando demonstrados os pressupostos aplicáveis, com situações existenciais juridicamente relevantes, como a deficiência, a saúde, o cuidado familiar e a proteção da infância, em consonância com a vinculação entre dignidade da pessoa humana, direitos humanos e direitos fundamentais (SARLET, 2015b, p. 21).

Também se confirmou, no plano conceitual e normativo, a superação do modelo estritamente médico da deficiência. A CDPD, incorporada ao ordenamento brasileiro pelo Decreto n. 6.949/2009, consolidou a compreensão de que a deficiência resulta da interação entre impedimentos e barreiras que obstrem a participação plena e efetiva em igualdade de condições (BRASIL, 2009). Essa matriz foi igualmente assumida pela LBI, ao definir a pessoa com deficiência a partir da relação entre impedimentos de longo prazo e barreiras sociais, institucionais, comunicacionais e ambientais (BRASIL, 2015). No caso específico do TEA, a Lei n. 12.764/2012 possui papel estruturante, pois estabelece que a pessoa com TEA é considerada pessoa com deficiência para todos os efeitos legais (BRASIL, 2012).

Essa mudança paradigmática desloca o centro da análise da condição individual para o ambiente social e institucional. A deficiência não pode ser examinada apenas como diagnóstico, déficit ou limitação pessoal, pois sua experiência concreta depende das barreiras que a

sociedade e as instituições produzem ou deixam de remover (DINIZ, 2007, p. 4-5, 7-9). A literatura sobre deficiência contribui para esse deslocamento ao evidenciar que a exclusão não decorre apenas de características corporais, cognitivas ou sensoriais, mas também da forma como o Estado, as organizações e os arranjos sociais estruturam seus procedimentos e expectativas de normalidade. Essa premissa foi essencial para a presente pesquisa, pois permitiu compreender que a condição do servidor-cuidador não se situa à margem da proteção da pessoa com deficiência, mas integra a rede concreta de viabilização de seus direitos, especialmente quando se considera a centralidade do cuidado e da interdependência nas relações humanas (DINIZ, 2007, p. 26-30).

No plano normativo, a pesquisa identificou a formação de um bloco de proteção composto pela CF/88, pela CDPD, pela Lei n. 12.764/2012, pela Lei n. 13.146/2015, pela Resolução CNJ n. 343/2020 e pelo Tema 1097 do STF. Esse bloco não elimina toda margem de apreciação administrativa, mas impede que pedidos de condições especiais de trabalho sejam tratados como mera liberalidade institucional ou como benefícios precários sujeitos a critérios genéricos de conveniência. A Administração Pública mantém competência para instruir, avaliar, modular e implementar as medidas cabíveis, mas deve fazê-lo mediante análise individualizada, motivada, tecnicamente qualificada e orientada pela adaptação razoável.

A Resolução CNJ n. 343/2020 revelou-se, nesse contexto, instrumento normativo central. A norma concretiza, no âmbito do Poder Judiciário, condições especiais de trabalho para magistrados e servidores com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, bem como para aqueles que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição (CNJ, 2020). Ao prever modalidades como teletrabalho, jornada especial, designação provisória, apoio à unidade, instrução técnica, revisão das condições concedidas e vedação de discriminação, a Resolução transforma princípios constitucionais e convencionais em procedimento administrativo. Sua relevância reside precisamente nessa passagem: a inclusão deixa de ser apenas fundamento abstrato e passa a exigir fluxos, critérios, decisões e responsabilidades institucionais.

O Tema 1097 do STF, por sua vez, conferiu densidade jurisprudencial vinculante à proteção do servidor-cuidador. Ao fixar a tese de que aos servidores públicos estaduais e municipais se aplica, para todos os efeitos, o art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei n. 8.112/1990, o STF afastou a possibilidade de que lacunas normativas locais sejam utilizadas como fundamento suficiente para negar proteção a servidores que tenham cônjuge, filho ou dependente com deficiência (BRASIL, 1990; STF, 2022). O precedente não autoriza deferimento automático de toda e qualquer medida requerida, mas impõe à Administração o dever de enfrentar a matéria

sob a ótica da igualdade material, da proteção da pessoa com deficiência, da adaptação razoável e da análise concreta da necessidade comprovada.

A investigação empírica, desenvolvida sob o regime da pesquisa implicada, permitiu confrontar esse bloco normativo com a prática institucional do TJGO. A implicação da pesquisadora, por figurar como parte em procedimento administrativo e processo judicial relacionado ao objeto da pesquisa, foi assumida como dado metodológico e submetida a controle reflexivo. Essa posição situada não foi utilizada como prova autossuficiente, mas como ponto de entrada para a análise documental. O valor acadêmico do estudo decorreu, portanto, do exame de atos normativos, documentos institucionais, manifestações administrativas, peças processuais e decisões judiciais, e não da experiência individual isoladamente considerada.

No plano formal, verificou-se que o TJGO possui regulamentação interna compatível, em linhas gerais, com a disciplina nacional das condições especiais de trabalho. O documento institucional “Condições especiais de trabalho”, atualizado em 26 de maio de 2025, registra expressamente a incidência da Resolução CNJ n. 343/2020 e da Resolução TJGO n. 139/2021, reconhece a equiparação legal da pessoa com TEA à pessoa com deficiência e descreve modalidades como designação provisória para trabalho remoto, apoio à unidade, jornada especial e teletrabalho sem acréscimo de produtividade (GOIÁS, 2021a; GOIÁS, 2025). Esse achado afasta a hipótese de ausência normativa local e desloca o problema para a eficácia substancial da regulamentação existente.

O exame do Parecer n. 000394/2026, datado de 30 de janeiro de 2026, elaborado pela Juíza Auxiliar da Presidência, produzido em procedimento administrativo digitalizado, demonstrou que as dificuldades institucionais não se concentram apenas no texto normativo, mas sobretudo na sua operacionalização. O documento registra demandas apresentadas por dezesseis servidores em reunião realizada em 20 de janeiro de 2026, acompanhados do representante do Sindicato dos Servidores do TJGO (SINDJUTIÇA), especialmente quanto à atuação da Junta Médica Oficial, à inadequação de espaços físicos, à periodicidade das reavaliações, à ausência de profissionais especializados, ao questionamento de laudos, à falta de padronização documental, à necessidade de perícias remotas em casos específicos, à resistência de algumas chefias e a episódios qualificados como estigmatização no ambiente de trabalho (GOIÁS, 2026a; GOIÁS, 2026b). Esses elementos permitem identificar registros documentais de contingências procedimentais, técnicas, gerenciais e de cultura organizacional que desafiam a plena efetividade das condições especiais de trabalho.

O estudo de caso do processo judicializado anonimizado permitiu observar, em escala concreta, como essas tensões podem se manifestar. A análise demonstrou que a judicialização

não decorreu de ausência absoluta de resposta administrativa, pois houve deferimento parcial do pedido, com concessão de teletrabalho e redução de jornada. A controvérsia concentrou-se na extensão da medida e no critério de proporcionalidade utilizado diante da invocação do Tema 1097 do STF. A decisão judicial de tutela provisória, ao fixar jornada distinta daquela deferida administrativamente, evidenciou que a disputa central não estava apenas no reconhecimento abstrato do direito, mas na forma de mensurá-lo e aplicá-lo ao caso concreto (GOIÁS, 2024a).

A hipótese inicialmente formulada, portanto, foi confirmada em termos qualificados. A pesquisa não autoriza afirmar, de forma generalizante, que o TJGO descumpre sistematicamente o bloco normativo de proteção integral. Todavia, os documentos analisados indicam que a existência de norma interna e de procedimento administrativo não garante, por si só, a efetividade material dos direitos de servidores cuidadores. O que se constatou foi uma tensão entre conformidade formal e eficácia substancial: há regulamentação, há reconhecimento normativo e há instrumentos procedimentais, mas também subsistem registros institucionais de dificuldades na Junta Médica, na padronização decisória, na atuação das chefias, na compreensão do teletrabalho por condição especial e na aplicação proporcional da jornada reduzida.

Os achados documentais sugerem que as dificuldades identificadas não se concentram na ausência de direito reconhecido, mas nos aspectos relacionados à forma como esse direito é interpretado, instruído, decidido e implementado no plano administrativo concreto. A função social da Administração Pública exige que o tribunal não apenas edite normas formalmente adequadas, mas desenvolva práticas institucionais capazes de remover barreiras, qualificar avaliações técnicas, assegurar motivação individualizada e prevenir discriminações diretas ou indiretas. A adaptação razoável, nesse contexto, não pode ser compreendida como concessão excepcional, mas como técnica jurídica de concretização da igualdade material e da proteção da pessoa com deficiência e de sua rede de cuidado.

As diretrizes propostas ao final do Capítulo 3 decorrem diretamente desses achados documentais. A qualificação da Junta Médica Oficial, a padronização documental, a motivação técnica das decisões, a revisão proporcional dos critérios de reavaliação, a adequação dos espaços periciais, a capacitação de chefias, a uniformização interpretativa sobre o teletrabalho por condição especial, a incorporação expressa do Tema 1097 aos pedidos de jornada reduzida, a criação de indicadores institucionais e a abertura de canais permanentes de escuta não constituem recomendações abstratas. São medidas compatíveis com o próprio regime normativo já assumido pelo tribunal e com as dificuldades registradas nos documentos analisados.

A pesquisa também revelou a importância de distinguir a autonomia administrativa da liberdade para restringir direitos. A Resolução CNJ n. 343/2020 resguarda a autonomia dos tribunais, o interesse público e o interesse da Administração (CNJ, 2020). Contudo, essa autonomia deve ser exercida em conformidade com a CF/88, com a CDPD, com a LBI, com a Lei n. 12.764/2012 e com o Tema 1097. O interesse público, em matéria de deficiência e cuidado, não pode ser reduzido à conveniência burocrática, à manutenção abstrata de rotinas internas ou à aplicação uniforme de padrões laborais. Ele também compreende a promoção da igualdade material, a proteção da família, a prevenção de discriminações e a efetivação da dignidade humana.

Desse modo, a transição necessária não é apenas normativa, mas institucional e cultural. A superação progressiva da lógica de concessão administrativa em favor de uma lógica de direitos exige que a Administração Judiciária compreenda o cuidado como dimensão juridicamente relevante das relações laborais públicas. A análise desenvolvida indica que a compatibilização entre o exercício da função pública e as responsabilidades de cuidado familiar constitui dimensão juridicamente relevante das relações laborais públicas, cuja desconsideração pode comprometer tanto a efetividade dos direitos do servidor quanto a proteção da pessoa com deficiência dependente de sua rede de suporte. Nesses termos, sobressai a necessidade de sopesar o princípio da eficiência, em sua vertente quantitativa e gerencial, com o vetor da solidariedade administrativa, o qual reconfigura a atuação estatal para conferir primazia à proteção de vulnerabilidades existenciais e à concretização de direitos fundamentais.

Essa dimensão encontra respaldo no art. 4º do ECA, que estabelece ser dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação e à convivência familiar (BRASIL, 1990b), reforçando que a proteção da criança com deficiência não é responsabilidade exclusiva do núcleo familiar, mas obrigação compartilhada que inclui as instituições públicas nas quais os cuidadores exercem suas funções.

Em conclusão, a função social do Direito, no campo examinado, manifesta-se como exigência de coerência entre norma, procedimento e prática institucional. O TJGO dispõe de arcabouço normativo formalmente estruturado para disciplinar condições especiais de trabalho, mas a efetividade desse regime depende de sua aplicação substancial, individualizada e compatível com a adaptação razoável. Os documentos analisados indicam que a redução da dependência da via jurisdicional para a resolução de conflitos relacionados às condições especiais de trabalho pode ser favorecida pelo aprimoramento dos instrumentos administrativos já disponíveis no âmbito do próprio TJGO. A realização da igualdade material, da dignidade

humana e da adaptação razoável exige que a Administração Pública Judiciária transforme o discurso normativo de inclusão em prática institucional estável, transparente e orientada à remoção de barreiras, em consonância com a função hermenêutica da dignidade da pessoa humana na interpretação e concretização dos direitos fundamentais (SARLET, 2015b, p. 91-99).

Assim, a contribuição central desta dissertação consiste em demonstrar que o desafio contemporâneo não está apenas em reconhecer direitos, mas em construir condições institucionais para que eles sejam efetivamente exercidos. No âmbito específico dos servidores cuidadores de pessoas com TEA, os achados desta investigação indicam que a efetividade dos direitos fundamentais depende da capacidade institucional de integrar norma, procedimento e prática administrativa de forma compatível com a adaptação razoável, a igualdade material e a proteção da pessoa com deficiência. É nessa articulação que reside, sob a perspectiva da função social do Direito, o critério de avaliação da atuação da Administração Pública Judiciária no campo examinado.

REFERÊNCIAS

AKRAM, B.; BATOOL, M.; BIBI, A. **Burden of care and suicidal ideation among mothers of children with Autism Spectrum Disorder: perceived social support as a moderator**. Journal of the Pakistan Medical Association, v. 69, n. 4, p. 504-508, abr. 2019.

ALMEIDA, B. C. **Sobrecarga materna**: **um olhar para as cuidadoras das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA)**. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Serviço Social) — Universidade Federal de São Paulo, São Paulo, 2023.

BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais**: **o princípio da dignidade da pessoa humana.** 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2011.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 06 abr. 2026.

BRASIL. **Decreto Legislativo n. 186, de 9 de julho de 2008**. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/congresso/dlg/dlg-186-2008.htm. Acesso em: 14 jun. 2026.

BRASIL. **Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo**. Brasília, DF: Presidência da República, 2009.

BRASIL. **Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990**. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Brasília, DF: Presidência da República, 1990b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 08 jun. 2026.

BRASIL. **Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.** Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 08 jun. 2026.

BRASIL. **Lei n. 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista**. Brasília, DF: Presidência da República, 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm. Acesso em: 08 jun. 2026.

BRASIL. **Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência**. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 08 jun. 2026.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n. 1.237.867/SP (Tema 1097).** Relator: Min. Ricardo Lewandowski. Brasília, DF, j. 17 dez. 2022, DJe 12 jan. 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur473766/false. Acesso em: 08 jun. 2026.

CAMARGO, E. **A saúde mental e a batalha das mães de crianças autistas**. 2021. 24 f. Projeto (Bacharelado em Psicologia) — Anhanguera, São Paulo, 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução n. 343, de 9 de setembro de 2020. Institui condições especiais de trabalho para magistrados e servidores com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição**. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3459. Acesso em: 08 jun. 2026.

CRUZ, B. M.; AZEVEDO, T. B. V. **A vivência de ser mãe e cuidadora primária de crianças com transtorno do espectro autista e suas repercussões na rotina e nos papéis ocupacionais: revisão integrativa da literatura. R**evista Interinstitucional Brasileira de Terapia Ocupacional**,** v. 9, n. 3, p. 3508-3524, 2025. DOI: https://doi.org/10.47222/2526-3544.rbto62520.

DINIZ, Debora. **O que é deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2007.

FARO, K. C. A. et al. **Autismo e mães com e sem estresse: análise da sobrecarga materna e do suporte familiar.** Psico, Porto Alegre, v. 50, n. 2, 2019.

FREITAS, L. A. B. **Certificação profissional, Análise do Comportamento Aplicada e Transtorno do Espectro Autista: contribuições para um debate**. Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva, Mato Grosso, v. 24, p. 1-29, 2022.

GOIÁS. Tribunal de Justiça do Estado de Goiás. **Decisão em tutela provisória proferida em ação judicial relacionada à concessão de condições especiais de trabalho para servidora responsável por dependente com TEA**. Processo judicial eletrônico anonimizado. Goiânia: TJGO, 2024a.

GOIÁS. Tribunal de Justiça do Estado de Goiás. **Sentença de mérito proferida em ação judicial relacionada à concessão de condições especiais de trabalho para servidora responsável por dependente com TEA**. Processo judicial eletrônico anonimizado. Goiânia: TJGO, 2024b.

GOIÁS. Tribunal de Justiça do Estado de Goiás. **Condições especiais de trabalho: manual de legislação e procedimentos. Goiânia:** TJGO, 2025. Disponível em: https://docs.tjgo.jus.br/institucional/departamentos/recursos_humanos/docs/CONDICOES_ESPECIAIS_DE_TRABALHO.pdf. Acesso em: 08 jun. 2026.

GOIÁS. Tribunal de Justiça do Estado de Goiás. **Ata de reunião da Presidência: propostas para melhoria do atendimento médico nos processos administrativos para periciandos com TEA e melhorias das condições de trabalho.** Goiânia: TJGO, 2026a.

GOIÁS. Tribunal de Justiça do Estado de Goiás. **Parecer n. 000394/2026, datado de 30 de janeiro de 2026, elaborado pela Juíza Auxiliar da Presidência. Solicitação de melhorias no atendimento médico e condições de trabalho para servidores pais de pessoas com TEA**. Goiânia: TJGO, 2026b.

GOIÁS. Tribunal de Justiça do Estado de Goiás. **Despacho da Presidência de 2 de fevereiro de 2026 (acolhimento do Parecer n. 000394/2026).** Goiânia: TJGO, 2026c.

GOIÁS. Tribunal de Justiça do Estado de Goiás. **Resolução n. 139, de 7 de junho de 2021. Dispõe sobre as condições especiais de trabalho dos magistrados e servidores no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Goiás.** Goiânia: TJGO, 2021a. Disponível em: https://tjdocs.tjgo.jus.br/documentos/573520. Acesso em: 08 jun. 2026.

KIRSTE, Stephan. A **dignidade humana e o conceito de pessoa de direito**. Tradução de Luís Marcos Sander. In: SARLET, Ingo Wolfgang (org.). Dimensões da dignidade: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009. p. 175-199.

MORAES, C. de; OLIVEIRA, V. P. de; OTI, Y. K. M.; ROCHA, D. E. **O impacto da intervenção ABA na sobrecarga emocional da maternidade atípica.** Journal of Media Critiques, v. 10, n. 26, p. 1-19, 2024. DOI: 10.17349/jmcv10n26-047.

NOGUEIRA, M. T. D.; RUSCH, F. da S.; ALVES, G. Del G. da S. Mães de crianças com o Transtorno do Espectro Autista: estresse e sobrecarga. **Revista Humanitaris-B3**, v. 2, n. 2, p. 54-75, 2021.

PAULA, A. J. de et al. Burnout parental: revisão de escopo. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 75, p. e20210203, 2021.

PERLINGIERI, Pietro. **O perfil político-constitucional do direito civil**. Tradução de Maria Cristina De Cicco. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.

RODRIGUES JUNIOR, Otavio Luiz. **Dignidade humana e direito privado contemporâneo: a contribuição metodológica do Recurso Extraordinário n. 363.889**. In: MORAES, Alexandre de; MENDONÇA, André Luiz de Almeida (org.). **Democracia e sistema de justiça**: obra em homenagem aos 10 anos do Ministro Dias Toffoli no Supremo Tribunal Federal. Belo Horizonte: Fórum, 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015b.

SILVA, R. V.; CARVALHAL, M. M. L.; GOMES, D. L. T**he relationship between anxiety symptoms and perceived quality of life among caregivers of children with Autism Spectrum Disorder in the Amazon**. International Journal of Environmental Research and Public Health, v. 21, n. 5, p. 545, 26 abr. 2024. DOI: 10.3390/ijerph21050545.

TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. 21. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

TEIXEIRA, M. C. (org.). **Maternidade e Autismo**: d**esafios e aprendizados**. 2020. 34 f. — Universidade Federal de Minas Gerais, Minas Gerais, 2020.

TEN HOOPEN, L. W. et al. **Children with an Autism Spectrum Disorder and Their Caregivers: Capturing Health-Related and Care-Related Quality of Life.** Journal of

Autism and Developmental Disorders, v. 50, n. 1, p. 263-277, jan. 2020. DOI: 10.1007/s10803-019-04249-w.

TEPEDINO, Gustavo; OLIVA, Milena Donato. **Fundamentos do direito civil**: teoria geral do direito civil. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

TORRES, Ricardo Lobo. **O mínimo existencial e os direitos fundamentais**. Revista de Direito Administrativo, Rio de Janeiro, v. 177, p. 29-49, jul./set. 1989.

VILLELA, João Baptista. **Variações impopulares sobre a dignidade da pessoa humana**. In: SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. Superior Tribunal de Justiça: doutrina: edição comemorativa, 20 anos. Brasília, DF: STJ, 2009. p. 559-581.

APÊNDICE A — QUADRO DO CORPUS DOCUMENTAL DA PESQUISA

Documento	Data	Natureza	Origem	Finalidade analítica
Resolução CNJ n. 343	9 set. 2020	Ato normativo nacional	Conselho Nacional de Justiça	Estabelecer o parâmetro nacional das condições especiais de trabalho no Poder Judiciário.
Resolução TJGO n. 139	7 jun. 2021	Ato normativo institucional	Tribunal de Justiça do Estado de Goiás	Verificar a incorporação, no âmbito do TJGO, das diretrizes nacionais sobre condições especiais de trabalho.
Condições especiais de trabalho: manual de legislação e procedimentos	2025	Manual institucional	Tribunal de Justiça do Estado de Goiás	Identificar o fluxo administrativo, os critérios procedimentais e a forma de operacionalização das condições especiais de trabalho.
Ata de Reunião da Presidência	20 jan. 2026	Registro institucional	Tribunal de Justiça do Estado de Goiás	Examinar discussões internas sobre atendimento médico-pericial, condições de trabalho e servidores responsáveis por pessoas com TEA.
Parecer n. 000394/2026, elaborado pela Juíza Auxiliar da Presidência	30 jan.2026	Parecer administrativo	Tribunal de Justiça do Estado de Goiás	Analisar os fundamentos administrativos utilizados em relação às solicitações de melhorias no atendimento médico e nas condições de trabalho de servidores-cuidadores.

Documento	Data	Natureza	Origem	Finalidade analítica
Atos processuais públicos relacionados à implementação de condições especiais de trabalho	2024–2026	Atos processuais públicos	Poder Judiciário	Contextualizar a judicialização da matéria e sua relação com a via administrativa, sem identificação numérica do processo ou exposição de dados sensíveis.

Nota: Os atos processuais públicos listados na última linha foram anonimizados no corpo da dissertação em razão da presença de dados pessoais, documentos médicos e informações sensíveis envolvendo menor de idade, conforme protocolo metodológico descrito no item 3.1.

compilado a partir da redação dada pela Resolução n. 481/2022, pela Resolução n. 503/2023, pela Resolução n. 556/2024, pela Resolução n. 560/2024 e pela Resolução n. 573/2024.

RESOLUÇÃO 343, DE 9 DE SETEMBRO DE 2020

Institui condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição e dá outras providências.

O PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, no uso de suas atribuições legais e regimentais;

CONSIDERANDO que compete ao Conselho Nacional de Justiça o controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário e o cumprimento dos deveres funcionais dos juízes, cabendo-lhe, além de outras atribuições que lhe forem conferidas pelo Estatuto da Magistratura, zelar pela autonomia do Poder Judiciário e pelo cumprimento do Estatuto da Magistratura, podendo expedir atos regulamentares, no âmbito de sua competência, ou recomendar providências;

CONSIDERANDO que a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, instrumento assinado no estado americano de Nova Iorque em 30 de março de 2007 e promulgado pelo Brasil em 25 de agosto de 2009, com status de norma constitucional, à luz do art. 5º, § 3º, da CF, incorpora os seguintes princípios: a) o respeito pela dignidade inerente à autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência da pessoa; b) a não discriminação; c) a plena e efetiva participação e inclusão na sociedade; d) o respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade; e) a igualdade de oportunidades; f) a acessibilidade; g) a igualdade entre homem e mulher; e h) o respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade;

CONSIDERANDO que vige, no ordenamento jurídico pátrio, o princípio da proteção integral à pessoa com deficiência, previsto na Constituição Federal, assim como nas regras da Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, no Estatuto da Criança e do Adolescente, no Estatuto da Pessoa com Deficiência e na Lei n. 12.764/2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista;

CONSIDERANDO que a Administração Pública deve adotar medidas necessárias à efetivação do princípio da proteção integral à pessoa com deficiência;

CONSIDERANDO que a Resolução CNJ n. 227/2016 regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentação de condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou com problemas graves de saúde ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes na mesma condição;

CONSIDERANDO que a formação e o amadurecimento de equipe multidisciplinar para acompanhar e estimular o desenvolvimento das pessoas com deficiência, necessidades especiais ou doença grave geralmente requer tempo e dedicação, especialmente para que se estabeleça relação de confiança entre assistidos e equipe;

CONSIDERANDO a vulnerabilidade das pessoas com deficiência, necessidades especiais ou doença grave e a imprescindibilidade de especiais cuidados para que possam desenvolver suas capacidades e aptidões para o exercício de seus direitos e liberdades fundamentais, inerentes à cidadania;

CONSIDERANDO que a família, considerada base da sociedade brasileira, deve receber especial proteção do Estado, conforme determina o art. 226 da Constituição Federal, e que a participação ativa dos pais ou responsáveis legais na construção de um ambiente saudável e propício ao crescimento e bem-estar de seus filhos ou dependentes é imprescindível, especialmente quando esses possuem deficiência, necessidades especiais ou doença grave, de modo que os compromissos assumidos pelo Brasil com a ratificação da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência possam ser efetivamente cumpridos;

CONSIDERANDO que cabe à Administração Pública a responsabilidade de assegurar tratamento prioritário e apropriado às pessoas com deficiência, necessidades

especiais ou doença grave, devendo, como condição da própria dignidade humana, estender a proteção do Estado à sua família;

CONSIDERANDO que a Lei Orgânica da Magistratura Nacional possibilita ao(à) magistrado(a) se ausentar justificadamente da unidade judicial durante o expediente forense, conforme art. 35, inc. VI;

CONSIDERANDO o disposto na Resolução CJF nº 570/2019, que dispõe sobre a realização de teletrabalho e de trabalho em regime de auxílio de magistrado(a) federal em localidade diversa de sua lotação;

CONSIDERANDO que a primazia do interesse público relativamente à moradia do(a) magistrado(a) e do(a) servidor(a) no local de sua lotação não pode preponderar indiscriminadamente sobre os princípios da unidade familiar e da prioridade absoluta aos interesses da criança e do adolescente, especialmente quando o núcleo familiar contenha pessoas com deficiência, necessidades especiais ou doença grave (art. 19 do Estatuto da Criança e do Adolescente – Lei n. 8.069/90);

CONSIDERANDO os graves prejuízos que as mudanças de domicílio podem acarretar no tratamento e desenvolvimento de pessoas com deficiência, necessidades especiais ou doença grave;

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar a concessão de condições especiais de trabalho aos(às) magistrados(as) e aos(às) servidores(as) para acompanhamento eficaz próprio ou de seus dependentes, em tratamentos médicos, terapias multidisciplinares, atividades pedagógicas e da vida cotidiana, conforme autorizado pelo Conselho Nacional de Justiça ao(à) servidor(a) que tenha cônjuge, filho(a) ou dependente com deficiência (arts. 29 e 32 da Resolução CNJ n. 230/2016);

CONSIDERANDO os elevados custos adicionais com cuidados à saúde das pessoas com deficiência, necessidades especiais ou doença grave;

CONSIDERANDO a deliberação do Plenário do Conselho Nacional de Justiça nº Ato Normativo nº 0008357-32.2019.2.00.0000, aprovado na 57ª Sessão Extraordinária, realizada em 8 de setembro de 2020;

RESOLVE:

Art. 1º A instituição de condições especiais de trabalho dos magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, bem como os que tenham filhos(as)ou dependentes legais na mesma condição,

obedecerá ao disposto nesta Resolução, resguardada a autonomia dos tribunais, o interesse público e da Administração. (redação dada pela Resolução n. 481, de 22.11.2022)

§1º Para os efeitos desta Resolução, considera-se pessoa com deficiência aquela abrangida pelo art. 2º da Lei nº 13.146/2015; pela equiparação legal contida no art. 1º, § 2º, da Lei nº 12.764/2012, e, nos casos de doença grave, aquelas enquadradas no inciso XIV do art. 6º da Lei nº 7.713/88.

§2º Poderão ser concedidas condições especiais de trabalho nos casos não previstos no §1º deste artigo, mediante apresentação de laudo técnico ou de equipe multidisciplinar, a ser homologado por junta oficial em saúde.

Art. 1º-A. As condições especiais de trabalho previstas nesta Resolução também se aplicam a: (redação dada pela Resolução n. 556, de 30.4.2024)

I – gestantes; (incluído pela Resolução n. 556, de 30.4.2024)

II – lactantes, até os 24 (vinte e quatro) meses de idade do lactente; (incluído pela Resolução n. 556, de 30.4.2024)

III – mães, pelo nascimento ou pela adoção de filho ou filha, por até 6 (seis) meses após o término da licença-maternidade ou da licença à(ao) adotante; (incluído pela Resolução n. 556, de 30.4.2024)

IV – pais, pelo nascimento ou pela adoção de filho ou filha, por até 6 (seis) meses, após o término da licença-paternidade ou da licença à(ao) adotante. (incluído pela Resolução n. 556, de 30.4.2024)

Parágrafo único. O disposto nos incisos III e IV aplica-se aos genitores monoparentais e aos casais homoafetivos, que usufruírem das licenças-maternidade ou paternidade, nos termos fixados na Resolução CNJ nº 321/2020. (incluído pela Resolução n. 556, de 30.4.2024)

Art. 1º-B As condições especiais de trabalho previstas nesta Resolução também se aplicam a magistrados(as) e servidores(as) com adoecimento mental. (incluído pela Resolução n. 560, de 14.5.2024)

§ 1º A concessão de condições especiais de trabalho previstas neste artigo pressupõe: (incluído pela Resolução n. 560, de 14.5.2024)

I – a existência de autorização expressa do beneficiário no registro do CID respectivo de Classe F nos atestados e laudos apresentados para conhecimento e acompanhamento formal pela área de saúde do Tribunal; (incluído pela Resolução n. 560, de 14.5.2024)

II – a existência de laudo de junta médica do Tribunal que comprove a existência da patologia de CID de Classe F e a necessidade de concessão de condições especiais; (incluído pela Resolução n. 560, de 14.5.2024)

III – a sujeição do(a) beneficiário(a) ao acompanhamento continuado pela equipe multidisciplinar de saúde do órgão e a observância por aquele(a), em todo o período, do tratamento prescrito. (incluído pela Resolução n. 560, de 14.5.2024)

§ 2º As condições especiais de trabalho poderão ser revogadas ou alteradas pelo Tribunal nos casos em que o(a) beneficiário(a) não seguir o tratamento prescrito, recusar o acompanhamento continuado pela equipe multidisciplinar de saúde do órgão ou descumprir as condições especiais de trabalho concedidas. (incluído pela Resolução n. 560, de 14.5.2024)

§ 3º A concessão de condições especiais de trabalho previstas neste artigo também deve ser comunicada à Corregedoria do Tribunal respectivo, para acompanhamento. (incluído pela Resolução n. 560, de 14.5.2024)

CAPÍTULO I

DAS CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO

Art. 2º A condição especial de trabalho dos(as) magistrados(as) e dos(as) servidores(as) poderá ser requerida em uma ou mais das seguintes modalidades:

I – designação provisória para atividade fora da Comarca ou Subseção de lotação do(a) magistrado(a) ou do(a) servidor(a), de modo a aproximá-los do local de residência do(a) filho(a) ou do(a) dependente legal com deficiência, assim como do local onde são prestados a si ou aos seus dependentes serviços médicos, terapias multidisciplinares e atividades pedagógicas;

II – apoio à unidade judicial de lotação ou de designação de magistrado(a) ou de servidor(a), que poderá ocorrer por meio de designação de juiz auxiliar com jurisdição plena, ou para a prática de atos processuais específicos, pela inclusão da unidade em mutirão de prestação jurisdicional e/ou pelo incremento quantitativo do quadro de servidores;

III – concessão de jornada especial, nos termos da lei;

IV – exercício da atividade em regime de teletrabalho, sem acréscimo de produtividade de que trata a Resolução CNJ n. 227/2016.

§1º Para fins de concessão das condições especiais de trabalho, deverão ser considerados o contexto e a forma de organização da família, a necessidade do compartilhamento das responsabilidades, a participação ativa dos pais ou responsáveis legais, com o objetivo de garantir a construção de um ambiente saudável e propício ao

crescimento e ao bem-estar de seus(as) filhos(as) ou dependentes, bem assim de todos os membros da unidade familiar.

§2º A existência de tratamento ou acompanhamento similar em outras localidades diversas ou mais próximas daquela indicada pelo requerente não implica, necessariamente, indeferimento do pedido, já que caberá ao magistrado ou servidor, no momento do pedido, explicitar as questões fáticas capazes de demonstrar a necessidade da sua permanência em determinada localidade, facultando-se ao tribunal a escolha de Comarca ou Subseção que melhor atenda ao interesse público, desde que não haja risco à saúde do magistrado ou do servidor, de seu filho ou dependente legal.

§ 3º A condição especial de trabalho não implicará despesas para o tribunal.

§ 4º Compete aos tribunais, no âmbito de sua autonomia, e no interesse público e da Administração, conceder uma ou mais das modalidades de condição especial de trabalho aos beneficiários contemplados nesta Resolução. (incluído pela Resolução n. 556, de 30.4.2024)

Seção I

Do(a) Magistrado(a) e do Servidor(a) em Regime de Teletrabalho

(Redação dada pela Resolução n. 503, de 29.5.2023)

Art. 3º Os(as) Magistrados(as) e servidores(as) que estejam sob o regime de teletrabalho realizarão audiências e atenderão às partes e a seus patronos por meio de videoconferência ou de outro recurso tecnológico, com uso de equipamentos próprios ou, em havendo possibilidade, mediante equipamentos fornecidos pela unidade jurisdicional em que atuam, inclusive com tecnologia assistiva compatível com as suas necessidades. (Redação dada pela Resolução n. 503, de 29.5.2023)

§ 1º No caso de comprovada inviabilidade de realização de audiência por videoconferência ou por intermédio de outro recurso tecnológico, será designado(a) magistrado(a) para presidir o ato ou servidor(a) para auxiliar o Juízo. (redação dada pela Resolução n. 556, de 30.4.2024)

§ 2º As condições especiais de trabalho do artigo 1º-A não desobrigam do comparecimento presencial à unidade jurisdicional de origem ou a aquela de designação para atuação temporária, se houver, na forma do inciso I do art. 2º, sempre que necessário, em especial para a realização de audiências de custódia e outros atos que demandem a

presença física do(a) magistrado(a) ou do(a) servidor(a) à unidade jurisdicional. (incluído pela Resolução n. 556, de 30.4.2024)

Seção II

Dos Requerimentos

Art. 4º Os(as) magistrados(as) e os(as) servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, ou que tenham filhos(as) ou dependentes legais nessa condição, poderão requerer, diretamente à autoridade competente do respectivo tribunal, a concessão de condição especial de trabalho em uma ou mais das modalidades previstas nos incisos do art. 2º desta Resolução, independentemente de compensação laboral posterior e sem prejuízo da remuneração.

§ 1º O requerimento deverá enumerar os benefícios resultantes da inclusão do(a) magistrado(a) ou do(a) servidor(a) em condição especial de trabalho para si ou parao(a) filho(a) ou o(a) dependente legal com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, devendo ser acompanhado por justificação fundamentada.

§ 2º O requerimento, que deverá ser instruído com laudo técnico, poderá ser submetido à homologação mediante avaliação de perícia técnica ou de equipe multidisciplinar designada pelo tribunal, facultado ao requerente indicar profissional assistente.

§ 3º Quando não houver possibilidade de instrução do requerimento com laudo técnico prévio, o requerente, ao ingressar com o pedido, poderá, desde logo, solicitar que a perícia técnica seja realizada por equipe multidisciplinar do tribunal respectivo, onde houver, facultada, caso necessário, a solicitação de cooperação de profissional vinculado a outra instituição pública.

§ 4º O laudo técnico deverá, necessariamente, atestar a gravidade da doença ou a deficiência que fundamenta o pedido, bem como informar:

a) se a localidade onde reside ou passará a residir o paciente, conforme o caso, é agravante de seu estado de saúde ou prejudicial à sua recuperação ou ao seu desenvolvimento;

b) se, na localidade de lotação do(a) magistrado(a) ou do(a) servidor(a), há ou não tratamento ou estrutura adequados;

c) se a manutenção ou mudança de domicílio pleiteada terá caráter temporário e, em caso positivo, a época de nova avaliação médica.

§ 5º Para fins de manutenção das condições especiais de que trata o art. 2º, deverá ser apresentado laudo médico, conforme prazo a ser estabelecido pela perícia técnica ou equipe multidisciplinar, não superior a 5 (cinco) anos, que ateste a permanência da situação que deu ensejo à concessão. (redação dada pela Resolução n. 573, de 26.8.2024)

§ 6º O laudo médico que ateste deficiência de caráter permanente, quando se tratar do magistrado ou servidor deficiente, terá validade por prazo indeterminado, de modo que não será exigida, nesta hipótese, a submissão ao prazo disposto no § 5º deste artigo. (redação dada pela Resolução n. 573, de 26.8.2024)

§ 7º A condição especial de trabalho deferida ao magistrado(a) ou ao servidor(a) não será levada em consideração como motivo para impedir o regular preenchimento dos cargos vagos da unidade em que estiverem atuando. (redação dada pela Resolução n. 573, de 26.8.2024)

§ 8º A hipótese de trabalho na condição especial prevista nesta Resolução não está sujeita ao limite percentual de que trata a Resolução CNJ nº 227/2016. (incluído pela Resolução n. 573, de 26.8.2024)

Art. 4º-A. O requerimento para a concessão de condições especiais com fundamento no art. 1º-A será instruído pelo(a) interessado(a): (incluído pela Resolução n. 556, de 30.4.2024)

I – na hipótese do inciso I do art.1º-A, com a declaração do médico responsável pelo exame pré-natal ou exame que indique gravidez; (incluído pela Resolução n. 556, de 30.4.2024)

II – na hipótese do inciso II do art. 1º-A, com atestado médico que confirme a condição de lactante, o qual terá validade até o 12º (décimo segundo) mês de vida da criança e poderá ser renovado a cada 6 (seis) meses com novo atestado médico, até que a criança complete 24 (vinte e quatro) meses de idade; (incluído pela Resolução n. 556, de 30.4.2024)

§ 1º Nas hipóteses dos incisos II, III e IV do art. 1º-A, as condições especiais de trabalho poderão ser concedidas a contar da data do término da licença-maternidade, licença-paternidade ou licença à(ao)adotante, e por até 6 (seis) meses. (incluído pela Resolução n. 556, de 30.4.2024)

§ 2º O requerimento previsto no presente artigo dispensa a realização de laudo ou da perícia técnica previstos nos §§ 2º a 5º do art. 4º. (incluído pela Resolução n. 556, de 30.4.2024)

§ 3º Diante da realidade local do tribunal e da necessidade do serviço público, para fins de compatibilização do regime especial de trabalho com a atividade jurisdicional do(a) magistrado(a) ou servidor(a) requerente, a concessão poderá contemplar qualquer outra das hipóteses do caput do art. 2º, inclusive, se houver e se for o caso, atuação e lotação temporária em unidades de Juízo 100% digital ou nos Núcleos de Justiça 4.0 ou em unidades judiciárias físicas situadas no local da residência do(a)(s) filho(a)(s) enquanto perdurar a situação do art. 1º-A. (incluído pela Resolução n. 556, de 30.4.2024)

Seção III

Da Alteração das Condições de Deficiência, da Necessidade Especial ou da Doença Grave

Art. 5º A condição especial de trabalho será revista em caso de alteração da situação fática que a motivou, mediante avaliação de perícia técnica ou de equipe multidisciplinar.

§ 1º O(a) magistrado(a) e o(a) servidor(a) deverão comunicar à autoridade competente a que são vinculados, no prazo de cinco dias, qualquer alteração no seu quadro de saúde ou no de filho(a) ou dependente legal com deficiência, necessidade especial ou doença grave que implique cessação da necessidade de trabalho no regime de condição especial.

§ 2º Cessada a condição especial de trabalho, aplica-se o disposto no art. 18 da Lei nº 8.112/90, em caso de necessidade de deslocamento do magistrado ou do servidor, conforme definido pelo respectivo tribunal.

CAPÍTULO II

DAS AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO

Art. 6º O Conselho Nacional de Justiça fomentará, em conjunto com os tribunais, ações formativas, de sensibilização e de inclusão voltadas aos(às) magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, ou que tenham filhos ou dependentes legais na mesma condição.

Art. 7º As Escolas Judiciais e os Centros de Treinamento de servidores(as), auxiliadas, no que couber, pelo Conselho Nacional de Justiça, deverão promover cursos voltados ao conhecimento e à reflexão sobre questões relativas às pessoas com deficiência e seus direitos.

CAPÍTULO III

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 8º O(a) magistrado(a) ou servidor(a) laborando em condição especial de trabalho participará das substituições automáticas previstas em regulamento do Tribunal, independentemente de designação, bem como das escalas de plantão, na medida do possível.

Parágrafo único. A participação em substituições e plantões poderá ser afastada, de maneira fundamentada, expressamente especificada nas condições especiais, a critério do Tribunal concedente.

Art. 9º A concessão de qualquer das condições especiais previstas nesta Resolução não justifica qualquer atitude discriminatória no trabalho, inclusive no que diz respeito à concessão de vantagens de qualquer natureza, remoção ou promoção na carreira, bem como ao exercício de função de confiança ou de cargo em comissão, desde que atendidas as condicionantes de cada hipótese.

Art. 10. Os tribunais deverão regulamentar o disposto nesta Resolução no prazo de noventa dias.

Art.11. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Ministro **DIAS TOFFOLI**

TEXTO CONSOLIDADO

PODER JUDICIÁRIO

Tribunal de Justiça do Estado de Goiás

Órgão Especial

RESOLUÇÃO Nº 139, DE 24 DE FEVEREIRO DE 2021.

Alterada pela Resolução TJGO nº 218, de 22 de fevereiro de 2023

Alterada pela Resolução TJGO nº 246, de 13 de dezembro de 2023.

Alterada pela Resolução TJGO nº 277, de 25 de setembro de 2024

Alterada pela Resolução TJGO nº 284, de 09 de dezembro de 2024

Institui condições especiais de trabalho para membros e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição e dá outras providências.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS, por seuÓRGÃO ESPECIAL, no uso de suas atribuições legais,

CONSIDERANDO que a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, instrumento assinado no Estado americano de Nova Iorque em 30 de março de 2007 e promulgado pelo Brasil em 25 de agosto de 2009, com status de norma constitucional, à luz do art. 5º, §3º, da Constituição da República, que incorporou ao ordenamento jurídico pátrio os seguintes princípios: a) o respeito pela dignidade inerente à autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência da pessoa; b) a não discriminação; c) a plena e efetiva participação e inclusão na sociedade; d) o respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade; e) a igualdade de oportunidades; f) a acessibilidade; g) a igualdade entre homem e mulher; e h) o respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade; CONSIDERANDO as celebrações alusivas ao Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência, instituído pela Lei nº 11.133/2005 e comemorado no dia 21 de setembro, com o objetivo de estimular a reflexão acerca da importância da inclusão social e da cidadania para a construção de uma sociedade justa e igualitária;

CONSIDERANDO que vige, no ordenamento jurídico pátrio, oprincípio da proteção integral à pessoa com deficiência, previsto na Constituição Federal, assim como nas regras da Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, no Estatuto da Criança e do Adolescente, no Estatuto da Pessoa com Deficiência e na Lei nº 12.764/2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; CONSIDERANDO a vulnerabilidade das pessoas com deficiência, necessidades especiais ou doença grave e a imprescindibilidade de especiais cuidados para que possam desenvolver suas capacidades e aptidões para o exercício de seus direitos e liberdades fundamentais, inerentes à cidadania;

CONSIDERANDO que a Resolução TJGO nº 131, de 14 de outubro de 2020, em seu art. 10, estabeleceu que o teletrabalho, integral ou parcial, será permitido a todos servidores que cumprirem os requisitos, inclusive fora da sede de jurisdição do Tribunal, no interesse da Administração e que, verificada a adequação de perfil, terão prioridade servidores com deficiência e que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência atestada pela Junta Médica Oficial do Poder Judiciário Goiano;

CONSIDERANDO que a Lei Complementar nº 35, de 14 de março de 1979, possibilita ao magistrado se ausentar justificadamente da unidade judicial durante o expediente forense,

conforme art. 35, inciso VI;

CONSIDERANDO que a Lei nº 20.756, de 28 de janeiro de 2020 – que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis do Estado de Goiás, prevê, no § 3º do art. 74, a possibilidade legal de concessão de horário especial ao servidor portador de deficiência, comprovada a necessidade por Junta Médica Oficial, independente de compensação de horário, extensivo ao servidor que tenha cônjuge, companheiro, filho ou dependente portador de deficiência física;

CONSIDERANDO que a primazia do interesse público relativamente à moradia do magistrado e do servidor no local de sua lotação não deve preponderar indiscriminadamente sobre os princípios da unidade familiar e da prioridade absoluta aos interesses da criança e do adolescente, especialmente quando o núcleo familiar contenha pessoas com deficiência, necessidades especiais ou doença grave (art. 19 do Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei n. 8.069, de 13 de julho de1990);

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentação no âmbito deste Tribunal de Justiça de condições especiais de trabalho para membros e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição, nos termos da Resolução CNJ nº 343, de 9 de setembro de 2020;

CONSIDERANDO o que restou decidido no PROAD n°202009000239135;

R E S O L V E:

Art. 1º Dispor sobre as condições especiais de trabalho de magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, bem como os que tenham cônjuges, companheiros(as), filhos(as) ou dependentes legais na mesma condição, as quais observarão as disposições contidas na Resolução CNJ n° 343, de 9 de setembro de 2020, e as regras constantes neste normativo.

~~§ 1º Para os efeitos desta Resolução, considera-se pessoa com deficiência aquela abrangida pela~~

~~Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, pela equiparação legal contida no art. 1º, §2º, da Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012 e, nos casos de doença grave, aquelas previstas no inciso XIV do art. 6º da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988.~~

~~§ 1°- A. O disposto nesta Resolução também se aplica àsgestantes e lactantes, consideradas pessoas com mobilidade reduzida, nostermos do inciso IX do art. 3º da Lei nº 13.146/2015.” (NR) (Redação dada pela Resolução TJGO nº 218, de 22 de fevereiro de 2023~~)Redação dada pela Resolução TJGO nº 277, de 25 de setembro de 2024

Art. 1º-A. As condições especiais de trabalho previstas nesta Resolução também se aplicam a:

I – gestantes;

II – lactantes, até os 24 (vinte e quatro) meses de idade do lactente;

III – mães, pelo nascimento ou pela adoção de filho ou filha, por até 6 (seis) meses após o término da licença-maternidade ou da licença à(ao) adotante;

IV – pais, pelo nascimento ou pela adoção de filho ou filha, por até 6 (seis) meses, após o término da licença-paternidade ou da licença à(ao) adotante.

Parágrafo único. O disposto nos incisos III e IV aplica-se aos genitores monoparentais e aos casais homoafetivos, que usufruírem das licenças maternidade ou paternidade, nos termos fixados na Resolução CNJ nº 321/2020”. Redação dada pela Resolução TJGO nº 277, de 25 de setembro de 2024

“Art. 1º-B As condições especiais de trabalho previstas nesta Resolução também se aplicam a magistrados(as) e servidores(as) com adoecimento mental.

§ 1º A concessão de condições especiais de trabalho previstas neste artigo pressupõe:

I – a existência de autorização expressa do beneficiário no registro do CID respectivo de Classe F nos atestados e laudos apresentados para conhecimento e acompanhamento formal pela área de saúde do Tribunal;

II – a existência de laudo de junta médica do Tribunal que comprove a existência da patologia de CID de Classe F e a necessidade de concessão de condições especiais;

III – a sujeição do(a) beneficiário(a) ao acompanhamento continuado pela equipe multidisciplinar de saúde do órgão e a observância por aquele(a), em todo o período, do tratamento prescrito.Redação dada pela Resolução TJGO nº 277, de 25 de setembro de 2024

~~§ 2º Poderão ser concedidas condições especiais de trabalho, nos casos não previstos no §1º~~

~~deste artigo, mediante apresentação de laudo técnicoproduzido por médico ou equipe multidisciplinar, a quem assista a pessoa com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, a ser homologado pela Junta Médica do Poder Judiciário do Estado de Goiás.~~

§ 2º As condições especiais de trabalho poderão ser revogadas ou alteradas pelo Tribunal nos casos em que o(a) beneficiário(a) não seguir o tratamento prescrito, recusar o acompanhamento continuado pela equipe multidisciplinar de saúde do órgão ou descumprir as condições especiais de trabalho concedidas.Redação dada pela Resolução TJGO nº 277, de 25 de setembro de 2024

~~§ 3º Para os efeitos desta Resolução, são consideradas dependentes aquelas pessoas apontadas no art. 50 da Lei Complementar n. 161, de 30 de dezembro de 2020, que dispõe sobre o Regime Próprio de Previdência Social do Estado de Goiás – RPPS/GO e dá outras providências.~~

§ 3º A concessão de condições especiais de trabalho previstas neste artigo também deve ser comunicada à Corregedoria do Tribunal respectivo, para acompanhamento". Redação dada pela Resolução TJGO nº 277, de 25 de setembro de 2024

CAPÍTULO I

DAS CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO

Art. 2º A condição especial de trabalho de magistrados(as) e de servidores(as), em nenhuma hipótese, implicará ônus financeiro para o Poder Judiciário do Estado de Goiás, podendo ser requerida em uma ou mais das seguintes modalidades:

I – designação provisória para atividade no regime de trabalho remoto, sem o acréscimo de produtividade previsto na Resolução CNJ n° 227, 15 de junho de 2016, fora da comarca de lotação do(a) magistrado(a) ou do(a) servidor(a), de modo a aproximá-lo(a) do local de residência do(a) filho(a) ou do(a) dependente legal com deficiência, assim como do local onde são prestados a si ou aos seus dependentes serviços médicos, terapias multidisciplinares e atividades pedagógicas;

II – apoio à unidade judicial de lotação ou de designação de magistrado(a) ou de servidor(a), que poderá ocorrer por meio de designação de juiz auxiliar com jurisdição plena, ou para a prática de atos processuais específicos, pela inclusão da unidade em mutirão de prestação jurisdicional e/ou pelo incremento quantitativo do quadro de servidores;

III – concessão de jornada especial, nos termos da lei;

IV – exercício da atividade em regime de teletrabalho, sem acréscimo de produtividade de que trata

a Resolução TJGO n° 131, de 14 de outubro de 2020.

Parágrafo único. Para fins de concessão das condições especiais de trabalho, deverão ser considerados o contexto e a forma de organização da família, anecessidade do compartilhamento das responsabilidades, a participação ativa dos pais ou responsáveis legais, com o objetivo de garantir a construção de um ambiente saudável e propício ao crescimento e bem-estar de seus/ suas filhos(as) ou dependentes, bem assim de todos os membros da unidade familiar.

Seção I

Do(a) Magistrado(a) em Condição Especial de Trabalho na modalidade remota

~~**Art. 3º** O(a) magistrado(a) que esteja em condição especial de trabalho, na modalidade remota, realizará audiências e atenderá às partes e a seus patronos por meio de videoconferência ou de outro recurso tecnológico, com uso de equipamentos próprios ou, havendo possibilidade, com equipamentos fornecidos pela unidade jurisdicional em que trabalha.~~

Art. 3° Os(as) Magistrados(as) e servidores(as) que estejam sob o regime de teletrabalho realizarão audiências e atenderão às partes e a seus patronos por meio de videoconferência ou de outro recurso tecnológico, com uso de equipamentos próprios ou, em havendo possibilidade, mediante equipamentos fornecidos pela unidade jurisdicional em que atuam, inclusive com tecnologia assistiva compatível com as suas necessidades.Redação dada pela Resolução TJGO nº 246, de 13 de dezembro de 2023.

§ 1º O magistrado em condição especial de trabalho, na modalidade remota, publicará em local próprio do fórum no qual atua e fornecerá ao Tribunal de Justiça e a Corregedoria Geral da Justiça, para publicação nos respectivos sítios, o endereço do seu e-mail funcional, o endereço de e-mail e o telefone da Escrivania da unidade jurisdicional que lhe é subordinada, além de outros canais de comunicação disponíveis, caso os tenha, a fim de que as partes e/ou seus advogados, possam agendar data e hora para eventual atendimento virtual, que será realizado no horário do expediente forense.

§ 2º As audiências por videoconferência e a forma de atendimento às partes e seus advogados, além dos preceitos contidos nesta Resolução, observarão as disposições contidas na Resolução CNJ nº 345, de 9 de outubro de 2020, e no respectivo Decreto Judiciário (atualmente nº 2.125/2020), que tratam do “Juízo 100% Digital”.

§ 3º Caberá Reclamação ao Corregedor Geral da Justiça, caso o (a) magistrado(a) recuse o

atendimento virtual às partes e/ou seus advogados; a recusa injustificada poderá ensejar a suspensão do direito à condição especial de trabalho.

§ 4° No caso de comprovada inviabilidade de realização de audiência por videoconferência ou por intermédio de outro recurso tecnológico, será designado Magistrado(a) para presidir o ato ou servidor(a) para auxiliar o Juízo.”Redação dada pela Resolução TJGO nº 246, de 13 de dezembro de 2023.

§ 5º As condições especiais de trabalho do artigo 1º-A não desobrigam do comparecimento presencial à unidade jurisdicional de origem ou a aquela de designação para atuação temporária, se houver, na forma do inciso I do art. 2º, sempre que necessário, em especial para a realização de audiências de custódia e outros atos que demandem a presença física do(a) magistrado(a) ou do(a) servidor(a) à unidade jurisdicional.Redação dada pela Resolução TJGO nº 277, de 25 de setembro de 2024.

§ 6º A hipótese de trabalho na condição especial prevista nesta Resolução não está sujeita ao limite percentual de que trata a Resolução TJGO 175/2021”.Redação dada pela Resolução TJGO nº 277, de 25 de setembro de 2024

~~**Art. 4º** A condição especial de trabalho, na modalidade remota, não isenta o(a) magistrado(a) ou servidor(a) do integral cumprimento das funções que lhes são afetas, inclusive no que concerne à produção de atos presenciais na unidade em que atuam, quando inviável a realização na forma virtual, devendo, para tal finalidade, organizar agenda específica.~~Revogado pela Resolução TJGO nº 246, de 13 de dezembro de 2023.

“Art. 4º-A. O requerimento para a concessão de condições especiais com fundamento no art. 1º-A será instruído pelo(a) interessado(a):

I – na hipótese do inciso I do art.1º-A, com a declaração do médico responsável pelo exame pré-natal ou exame que indique gravidez;

II – na hipótese do inciso II do art. 1º-A, com atestado médico que confirme a condição de lactante, o qual terá validade até o 12º (décimo segundo) mês de vida da criança e poderá ser renovado a cada 6 (seis) meses com novo atestado médico, até que a criança complete 24 (vinte e quatro) meses de idade;

§ 1º Nas hipóteses dos incisos II, III e IV do art. 1º-A, as condições especiais de trabalho poderão

ser concedidas a contar da data do término da licença-maternidade, licença-paternidade ou licença à(ao)adotante, e por até 6 (seis) meses.

§ 2º O requerimento previsto no presente artigo dispensa a realização de laudo ou das perícias técnicas previstas nos §§ 2º a 4º e o § 6º do art. 5º.

§ 3º Diante da realidade local do tribunal e da necessidade do serviço público, para fins de compatibilização do regime especial de trabalho com a atividade jurisdicional do(a) magistrado(a) ou servidor(a) requerente, a concessão poderá contemplar qualquer outra das hipóteses do caput do art. 2º, inclusive, se houver e se for o caso, atuação e lotação temporária em unidades de Juízo 100% digital ou nos Núcleos de Justiça 4.0 ou em unidades judiciárias físicas situadas no local da residência do(a)(s) filho(a)(s) enquanto perdurar a situação do art. 1º-A.Redação dada pela Resolução TJGO nº 277, de 25 de setembro de 2024

Seção II

Dos Requerimentos

Art. 5º Os(as) magistrados(as) e os servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, ou que tenham filhos(as) ou dependentes legais nessa condição, poderão requerer, diretamente ao Presidente do Tribunal de Justiça, a concessão de condição especial de trabalho em uma ou mais das modalidades previstas no art. 2º desta Resolução, independentemente de compensação laboral posterior e sem prejuízo da remuneração.

§ 1º O requerimento enumerará os benefícios resultantes da inclusão do(a) magistrado(a) ou do(a) servidor(a) em condição especial de trabalho para si ou para o(a) filho(a) ou dependente legal com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, devendo ser acompanhado por justificativa fundamentada.

§ 2º O requerimento, que deverá ser instruído com laudo técnico produzido por médico ou equipe multidisciplinar que assista a pessoa com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, será submetido à Junta Médica do Poder Judiciário de Goiás para fins de avaliação e eventual homologação, facultado ao requerente indicar profissional assistente.

§ 3º Quando não houver possibilidade de instrução do requerimento com laudo técnico prévio, o(a) requerente, ao ingressar com o pedido, poderá, desde logo, solicitar que a perícia técnica seja realizada pela Junta Médica do Poder Judiciário de Goiás, facultada, caso necessário, a solicitação

de cooperação de profissional vinculado a outra instituição pública.

§ 4º O laudo técnico deverá, necessariamente, atestar a gravidade da doença ou a deficiência que fundamenta o pedido, bem como informar:

a) se a localidade onde reside ou passará a residir o paciente,conforme o caso, é agravante de seu estado de saúde ou prejudicial à sua recuperação ou ao seu desenvolvimento;

b) se, na localidade de lotação do(a) magistrado(a) ou do(a) servidor(a), há ou não tratamento ou estrutura adequados;

c) se a manutenção ou mudança de domicílio pleiteada terá caráter temporário e, em caso positivo, a época de nova avaliação médica.

§ 5º Verificada a regularidade da documentação apresentada, o requerimento será submetido à Presidência para deliberação, devendo, quando se tratar de pedido formulado por magistrado do primeiro grau de jurisdição, ser ouvido previamente o Corregedor Geral da Justiça.

~~§ 6º Para fins de manutenção das condições especiais de que trata o artigo 2º, o(a) requerente deverá apresentar, anualmente, laudo técnico que ateste a permanência da situação que deu ensejo à concessão, caso aquela situação não tenha sido declarada permanente, o qual será submetido a nova homologação pela junta médica oficial do Poder Judiciário do Estado de Goiás.~~

§ 6º Para fins de manutenção das condições especiais de que trata o art. 2º, deverá ser apresentado laudo médico, conforme prazo a ser estabelecido pela perícia técnica ou equipe multidisciplinar, não superior a 3 (três) anos, que ateste a permanência da situação que deu ensejo à concessão, caso aquela situação não tenha sido declarada permanente, o qual será submetido a nova homologação pela junta médica oficial do Poder Judiciário do Estado de Goiás. (Redação dada pela Resolução TJGO nº 284, de 9 de dezembro de 2024)

~~§ 7º A condição especial de trabalho deferida a magistrado(a) ou a servidor(a) não será levada em consideração como motivo para impedir o regular preenchimento dos cargos vagos da unidade em que estiverem atuando.~~

§ 7º O laudo médico que ateste deficiência de caráter permanente, quando se tratar do magistrado ou servidor deficiente, terá validade por prazo indeterminado, de modo que não será exigida, nesta hipótese, a submissão ao prazo disposto no § 5º deste artigo. (Redação dada pela Resolução TJGO nº 284, de 9 de dezembro de 2024)

§ 8º A condição especial de trabalho deferida ao magistrado(a) ou ao servidor(a) não será levada em consideração como motivo para impedir o regular preenchimento dos cargos vagos da unidade em que estiverem atuando. (Redação dada pela Resolução TJGO nº 284, de 9 de dezembro de

2024)

Seção III

Da Alteração das Condições de Deficiência, Necessidade Especial ou Doença Grave

Art. 6º A condição especial de trabalho será revista em caso de alteração da situação fática que a motivou, mediante avaliação da Junta Médica do Poder Judiciário de Goiás, facultada, caso necessário, a solicitação de cooperação de profissional vinculado a outra instituição pública.

§ 1º O beneficiário da condição especial de trabalho deverá comunicar à autoridade competente a que são vinculados, no prazo de 5 (cinco) dias, qualquer alteração no seu quadro de saúde ou no de seu cônjuge, companheiro(a), filho(a) ou dependente legal com deficiência, necessidade especial ou doença grave que implique cessação da necessidade de trabalho no regime de condição especial.

§ 2º Cessada a condição especial de trabalho, aplica-se o disposto no art. 29 da Lei Estadual n° 20.756 de 28 de janeiro de 2020, em caso de necessidade de deslocamento do(a) magistrado(a) ou do(a) servidor(a) a sua unidade de origem.

CAPÍTULO II

Das Ações de Sensibilização

Art. 7º O Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, por intermédio da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, implementará ações formativas de sensibilização e de inclusão voltadas aos(às) magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, ou que tenham cônjuges, companheiros (as), filhos ou dependentes legais na mesma condição.

Art. 8º A Escola Judicial do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás - EJUG deverá promover cursos voltados ao conhecimento e à reflexão sobre questões relativas às pessoas com deficiência e seus direitos.

Art. 9º Fica instituída no âmbito deste Tribunal de Justiça, nos termos da Lei nº 20.257, de 10 de setembro de 2018, a campanha “Setembro Verde”, a ser desenvolvida anualmente no mencionado mês e em alusão ao Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência, instituído pela Lei nº 11.133/2005 e comemorado no dia 21 de setembro.

§ 1º A campanha “Setembro Verde”, que será implementada pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, contará com ações educativas divulgadas especialmente nos meios de comunicação e com a afixação de cartazes e distribuição de folhetos educativos nos órgãos deste Tribunal.

§ 2º As ações poderão ser desenvolvidas por meio da colaboração entre o Tribunal de Justiça e a sociedade civil organizada.

Art. 10. O (a) magistrado(a) ou servidor(a) laborando em condição especial de trabalho participará das substituições automáticas previstas em normativo deste Tribunal, independentemente de designação, bem como das escalas de plantão, quando possível atuar exclusivamente de forma remota.

Parágrafo único. A participação em substituições e plantões poderá ser afastada, de maneira fundamentada, expressamente especificada nas condições especiais, a critério do Tribunal.

Art. 11. A concessão de qualquer das condições especiais previstas nesta Resolução não justifica nenhuma atitude discriminatória no trabalho, inclusive no que diz respeito à concessão de vantagens de qualquer natureza, remoção ou promoção na carreira, bem como ao exercício de função de confiança ou de cargo em comissão, desde que atendidas as condicionantes de cada hipótese.

Art. 12. Os casos omissos serão resolvidos pelo Presidente do Tribunal de Justiça de Goiás.

Art. 13. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

SALA DE SESSÕES DO ÓRGÃO ESPECIAL DO TRIBUNAL DE JUSTIÇADO ESTADO DE

GOIÁS, em Goiânia, aos 24 dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e um.

Desembargador **CARLOS ALBERTO FRANÇA**

Presidente

Estiveram presentes à sessão os Excelentíssimos Senhores Desembargadores Beatriz Figueiredo Franco, Leobino Valente Chaves, Gilberto Marques Filho, João Waldeck Felix de Sousa, Carlos Escher, Zacarias Neves Coelho, José Paganucci Júnior, Gerson Santana Cintra, Carmecy Rosa Maria Alves de Oliveira, Nicomedes Domingos Borges, Itamar de Lima, Sandra Regina Teodoro Reis, Guilherme Gutemberg Isac Pinto, José Carlos de Oliveira, Marcus da Costa Ferreira, Luiz Cláudio Veiga Braga (Subst. da Des. Nelma Branco Ferreira Perilo), Jeová Sardinha de Moraes (Subst. do Des. Kisleu Dias Maciel Filho), Amaral Wilson de Oliveira (Subst. do Des. Walter Carlos Lemes) e Delintro Belo de Almeida Filho (Subst. do Des. Ney Teles de Paula).

CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO

atualizada em 26/5/2025 (MFRB)

LEGISLAÇÃO: Resolução CNJ n° 343/2020 (alterada pelas Resoluções CNJ n° 481/2022, n° 503/2023, n° 556/2024, n° 560/2024 e n° 573/2024) e Resolução TJGO n° 139/2021 (alterada pelas Resoluções TJGO n° 218/2023, n° 246/2023, n° 277/2024 e n° 284/2024)

CONSIDERAÇÕES

A Resolução TJGO n° 139/2021 assegura condições especiais de trabalho às(aos) magistradas(os) e às(aos) servidoras(es) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave e àquelas(es) que tenham cônjuges, companheiras(os), filhas(os) ou dependentes legais na mesma condição, às gestantes, às lactantes (até os 24 (vinte e quatro) meses de idade da(o) lactente), bem como às mães e aos pais pelo nascimento ou pela adoção de filha(o), por até 6 (seis) meses, após o término da licença-maternidade, da licença-paternidade ou da licença à(ao) adotante, conforme o caso (arts. 1°, *caput*, e 1°-A).

O disposto nos incisos III e IV, do art. 1°-A, da Resolução TJGO n° 139/2021 aplica-se às(aos) genitoras(es) monoparentais e aos casais homoafetivos, que usufruírem das licenças-maternidade ou paternidade, nos termos fixados na Resolução CNJ n° 321/2020.

De acordo com o art. 2° da Lei n° 13.146/2015[federal], "Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas".

Registra-se, ainda, que a pessoa com transtorno do espectro autista é considerada deficiente, por equiparação legal (art. 1°, § 2°, da Lei n° 12.764/2012[federal]).

Nos casos de doença grave, deve ser observado o enquadramento de que trata o inciso XIV, do art. 6°, da Lei n° 7.713/1988[federal] (art. 1°, § 1°, da Resolução CNJ n° 343/2020).

São consideradas dependentes, para os efeitos da Resolução TJGO n° 139/2021, as pessoas apontadas no art. 50 da LC n° 161/2020[estadual] (art. 1°, § 3°, da Resolução TJGO n° 139/2021).

As condições especiais de trabalho previstas na Resolução CNJ n° 343/2020 e na Resolução TJGO n° 139/2021 também se aplicam às(aos) magistradas(os) e às(aos) servidoras(es) adoecidas(os) mentalmente, desde que:

a) haja o registro, mediante autorização expressa, do respectivo código de classe F da CID (Classificação Internacional de Doenças) nos atestados e laudos apresentados ao Tribunal;

b) a Junta Médica Oficial do PJGO comprove a existência do problema de saúde registrado e se manifeste sobre a necessidade de concessão de condições especiais de trabalho;

c) a servidora ou o servidor se comprometa a fazer acompanhamento continuado com a equipe multidisciplinar de saúde do órgão e a seguir o tratamento prescrito.

Diz o art. 2° da Resolução TJGO n° 139/2021:

> A condição especial de trabalho de magistrados(as) e de servidores(as), em nenhuma hipótese, implicará ônus financeiro para o Poder Judiciário do Estado de Goiás, podendo ser requerida em uma ou mais das seguintes modalidades:
>
> I – designação provisória para atividade no regime de trabalho remoto, sem o acréscimo de produtividade previsto na Resolução CNJ n° 227, 15 de junho de 2016, fora da comarca de lotação do(a) magistrado(a) ou do(a) servidor(a), de modo a aproximá-lo(a) do local de residência do(a) filho(a) ou do(a) dependente legal com deficiência, assim como do local onde são prestados a si ou aos seus dependentes serviços médicos, terapias multidisciplinares e atividades pedagógicas;
>
> II – apoio à unidade judicial de lotação ou de designação de magistrado(a) ou de servidor(a), que poderá ocorrer por meio de designação de juiz auxiliar com jurisdição plena, ou para a prática de atos processuais específicos, pela inclusão da unidade em mutirão de prestação jurisdicional e/ou pelo incremento quantitativo do quadro de servidores;
>
> III – concessão de jornada especial, nos termos da lei;
>
> IV – exercício da atividade em regime de teletrabalho, sem acréscimo de produtividade de que trata a Resolução TJGO n° 131, de 14 de outubro de 2020.
>
> Parágrafo único. Para fins de concessão das condições especiais de trabalho, deverão ser considerados o contexto e a forma de organização da família, a necessidade do compartilhamento das responsabilidades, a participação ativa dos pais ou responsáveis legais, com o objetivo de garantir a construção de um ambiente saudável e propício ao crescimento e bem-estar de seus/suas filhos(as) ou dependentes, bem assim de todos os membros da unidade familiar.

A concessão de jornada especial de trabalho, por exemplo, implicará na sua redução para o equivalente a 6 (seis) horas diárias, 30 (trinta) semanais e 150 (cento e cinquenta) horas mensais.

Relativamente ao teletrabalho, quando formulado com base na Resolução TJGO n° 139/2021, vale dizer que a sua concessão não entra no cômputo do limite máximo previsto na Resolução TJGO n° 175/2021 - de 30% de servidoras e servidores do quadro permanente em regime de teletrabalho da vara, do gabinete ou da unidade administrativa - tendo em vista o disposto no § 12, do art. 5°, da Resolução CNJ n° 227/2016, incluído pela Resolução CNJ n° 511/2023, no § 8°, do art. 4°, da Resolução CNJ n° 343/2020, com a redação dada pela Resolução CNJ n° 573/2024, e no art. 3°, § 6°, da Resolução TJGO n° 139/2021.

O requerimento de concessão de condição especial de trabalho em uma ou mais modalidades, independentemente de compensação laboral posterior e sem prejuízo da remuneração, poderá ser formulado diretamente ao Presidente do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (art. 5°, *caput*, da Resolução TJGO n° 139/2021) e deverá estar acompanhado de laudo técnico produzido por médica(o) ou equipe multidisciplinar que assista a pessoa com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, a fim de ser submetido à Junta Médica Oficial do Poder Judiciário do Estado de Goiás para fins de avaliação e eventual homologação, facultando-se à(ao) requerente indicar profissional assistente.

Quando não for possível instruir o processo com laudo técnico prévio atestando a gravidade da doença ou a deficiência, a(o) requerente deverá, ao ingressar com o pedido, solicitar desde logo a realização de perícia técnica pela Junta Médica Oficial do Poder Judiciário do Estado de Goiás, sendo facultada, caso necessário, a solicitação de cooperação de profissional vinculado à outra instituição pública (art. 5°, § 3°, da Resolução TJGO n° 139/2021).

Tratando-se de servidora ou servidor com adoecimento mental, é obrigatório anexar atestado ou laudo médico contendo, mediante autorização expressa, o respectivo código de classe F da CID (Classificação Internacional de Doenças).

Dispensável a apresentação de laudo ou a realização de perícia técnica se o requerimento for fundamentado em gestação ou lactação (até os 24 meses de idade da(o) lactente), bem como quando formulado por mães e pais em gozo, respectivamente, de licença-maternidade e licença-paternidade (inclusive em virtude de adoção ou guarda judicial para fins de adoção), à luz do art. 4°-A, § 2°, da Resolução CNJ n° 343/2020 e do art. 4°-A, § 2°, da Resolução TJGO n° 139/2021.

Todavia, exigível a seguinte documentação:

a) gestantes: declaração da(o) médica(o) responsável pelo exame pré-natal ou exame que indique gravidez (art. 4°-A, I, da Resolução CNJ n° 343/2020 e art. 4°-A, I, da Resolução TJGO n° 139/2021);

b) lactantes: atestado médico que confirme a condição de lactante, o qual terá validade até o 12° (décimo segundo) mês de vida da criança e poderá ser renovado a cada 6 (seis) meses com novo atestado médico, até que complete 24 (vinte e quatro) meses de idade (art. 4°-A, II, da Resolução CNJ n° 343/2020 e art. 4°-A, II, da Resolução TJGO n° 139/2021).

Já a concessão de condição especial de trabalho às mães e aos pais, pelo nascimento ou pela adoção de filha(o), por até 6 (seis) meses, dar-se-á a partir da data do término da licença-maternidade ou da licença-paternidade, inclusive em se tratando de licenciamento decorrente de adoção ou guarda judicial para fins de adoção (art. 4°-A, § 1°, da Resolução CNJ n° 343/2020 e art. 4°-A, § 1°, da Resolução TJGO n° 139/2021).

Conforme previsto no § 8°, do art. 5°, da Resolução TJGO n° 139/2021, “A condição especial de trabalho deferida ao magistrado(a) ou ao servidor(a) não será levada em consideração como motivo para impedir o regular preenchimento dos cargos vagos da unidade em que estiverem atuando”.

De qualquer forma, para a concessão de uma ou mais modalidades de condição especial de trabalho previstas na Resolução TJGO n° 139/2021 levar-se-á em conta o interesse público e o da Administração (art. 2°, § 4°, da Resolução CNJ n° 343/2020).

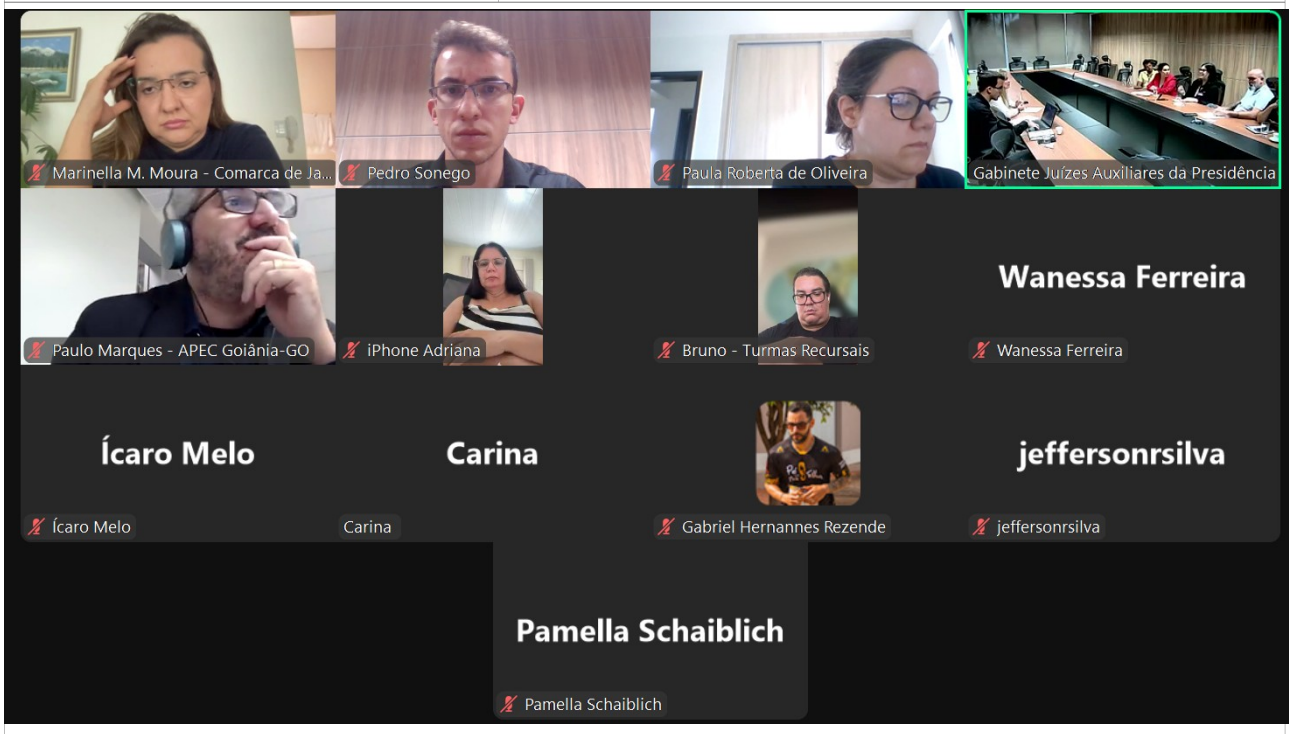
PODER JUDICIÁRIO
Tribunal de Justiça do Estado de Goiás
Gabinete da Juíza Auxiliar da Presidência
Jussara Cristina Oliveira Louza

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS
#EmConstanteEvolução

ATA DE REUNIÃO

DATA E HORÁRIO:	20 de janeiro de 2026, às 15:00 horas
LOCAL:	Sala de reuniões da Presidência e via Zoom (reunião híbrida)
REUNIÃO CONDUZIDA POR:	Juíza Auxiliar Dra. Jussara Cristina Oliveira Louza
PAUTA DA REUNIÃO:	**1.** Propostas para Melhoria do Atendimento Médico nos Processos Administrativos para periciandos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) e melhorias das condições de trabalho.
ASSISTENTE:	Pedro Vinícius de Jesus Sonego
PARTICIPANTES:	1. Dra. Jussara Cristina Oliveira Louza, Juíza Auxiliar da Presidência; 2. Ana Laura de Brito e Leles – 2ª Vara Criminal de Senador Canedo; 3. Luiz Henrique Guedes de Faria – UPJ de Cumprimento de Sentenças Coletivas – Goiânia; 4. Caroline Corrêa de Godoy – 2UPJ Criminal de Goiânia; 5. Cristiana Maria de Abreu Pereira – Sindjustiça; 6. Fabrício Duarte – Sindjustiça; 7. Paula Roberta de Oliveira, UPJ das Varas dos Crimes contra Vítimas Hipervulneráveis e de Trânsito em Goiânia; 8. Ícaro Melo dos Santos, 1º UPJ – Trindade; 9. Wanessa Ferreira da Silva - 2ª Vara de Execuções Penais de Aparecida de Goiânia; 10. Paulo Marques Barbosa Júnior, Coordenadoria Estadual de Audiências de Custódia, Fórum de Goiânia;

	11. Pamella Schaiblich Bernardes Estrela, Juizado Especial Cível e Criminal, Ceres 12. Carina Maria Melo Crispim, Juizado das Fazendas Públicas de Morrinhos e 2a Vara Cível de Morrinhos; 13. Bruno de Paula Martins - Secretaria Geral das Turmas Recursais; 14. Gabriel Hernannes Rezende, Vara das Fazendas Públicas de Jaraguá; 15. Jefferson Rodrigues da Silva - Analista Judiciário - Área Judiciária/Assistente Executivo de Desembargador, lotado no Gabinete do Desembargador Alexandre Bizzotto.; 16. Adriana Gonçalves Noronha, Central Única de Contadores; 17. Marinella Mesquita Moura - Gabinete da Comarca de Jandaia; 18. Salma Dias Silva - Vara de Fazendas Públicas de Rio Verde



ABERTURA:

A Juíza Auxiliar da Presidência, Dra. Jussara Cristina Oliveira Louza, agradeceu a presença de todos e deu início aos trabalhos.

DISCUSSÃO:

Aberta a reunião, a Dra. Jussara esclareceu que o encontro tem por finalidade ouvir as demandas apresentadas pelos servidores e avaliar a possibilidade de edição de ato normativo acerca dos pontos suscitados e passíveis de análise pela Presidência deste Tribunal, com o apoio das unidades administrativas envolvidas.

Na sequência, a servidora Caroline Corrêa de Godoy, servidora há 17 (dezessete) anos e mãe de criança diagnosticada com Transtorno do Espectro Autista (TEA), expôs as dificuldades enfrentadas por servidores pais e responsáveis por criança com o espectro, notadamente quanto à inadequação do ambiente da Junta Médica para o acolhimento de crianças com TEA, à ausência de profissionais devidamente qualificados e à exigência de reavaliações frequentes, sem justificativa técnica. Pleiteou a adequação dos espaços físicos, a especialização dos profissionais responsáveis pelas perícias e a observância das normas emanadas do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), ressaltando que as solicitações apresentadas não configuram benefícios pessoais, mas dever institucional. Destacou, ainda, que o TEA não se trata de condição temporária e que, especialmente na infância, a estimulação precoce é essencial, demandando maior disponibilidade de horário dos pais para acompanhamento terapêutico. Informou a necessidade de submissão a reavaliações periódicas pela Junta Médica para manutenção do regime de teletrabalho e da jornada reduzida, salientando que o ambiente atualmente disponibilizado não é adequado para crianças, as quais, em determinadas ocasiões, compartilham o mesmo espaço com pessoas privadas de liberdade submetidas à perícia médica. Assinalou, por fim, a existência de resistência por parte de gestores e situações de exclusão no ambiente de trabalho em razão da necessidade de teletrabalho e jornada reduzida, apontando a necessidade de conscientização das chefias para evitar estigmatização dos servidores nessas condições.

Em seguida, o Sr. Fabrício Duarte destacou a relevância da criação de espaço humanizado na Junta Médica, tendo em vista a inexistência de segregação adequada entre os diversos públicos atendidos, o que pode acarretar prejuízos ao desenvolvimento psicológico de crianças. Ressaltou, ainda, que a exigência de reavaliações em curtos intervalos de tempo não se justifica, considerando que a condição do TEA não sofre alterações que demandem avaliações sucessivas, além de contribuir para a sobrecarga da unidade.

A Dra. Jussara consignou que todas as questões levantadas seriam encaminhadas ao Diretor da Junta Médica, especialmente aquelas relativas à humanização do atendimento, à especialização dos profissionais, à adequação do ambiente para crianças com TEA e à revisão dos critérios adotados para perícias e reavaliações periódicas.

A servidora Caroline solicitou, ainda, que fosse promovida orientação formal aos gestores quanto à não inclusão de servidores autistas ou de servidores com filhos com TEA no cômputo do percentual máximo de servidores em regime de teletrabalho, conforme previsto em resolução do CNJ, em razão da existência de orientações divergentes atualmente repassadas às unidades.

Na sequência, a servidora Ana Laura de Brito destacou os desafios enfrentados por servidores autistas nos processos de solicitação de teletrabalho e de condições especiais de trabalho, relatando a ocorrência de perícias inadequadas e diagnósticos classificados como "autismo leve", os quais inviabilizam pedidos, inclusive de servidores com sintomas mais severos. Relatou, ainda, situações de estigmatização após a formulação de requerimentos de teletrabalho. Questionou a retirada das condições especiais de trabalho concedidas aos pais de crianças com TEA após os 12 (doze) anos de idade e solicitou orientação formal à Diretoria de Gestão de Pessoas quanto à contagem de servidores autistas no cômputo do percentual estabelecido pelo CNJ para fins de concessão de trabalho remoto. Ressaltou a importância da humanização do atendimento na Junta Médica e da conscientização do quadro funcional acerca do TEA, destacando que a postura de descrédito em relação aos diagnósticos pode gerar marginalização e rotulação dos servidores. Sugeriu, ainda, que servidores autistas ou com filhos com TEA sejam, ao menos, avaliados por profissional psicólogo integrante da Junta Médica, como forma de assegurar maior confiabilidade e respeito aos diagnósticos apresentados.

A Dra. Jussara ponderou que parte das demandas apresentadas poderá ser encaminhada à Diretoria de Gestão de Pessoas para análise, enquanto outras dependem de atuação específica da Junta Médica, bem como de deliberação da Administração quanto à melhoria das condições do ambiente de trabalho, à redução de barreiras institucionais e à promoção de ações de conscientização junto a servidores, magistrados e colaboradores.

O Sr. Fabrício Duarte consignou que a necessidade de humanização do atendimento da Junta Médica decorre, em grande medida, do fato de que a marginalização dos servidores periciados frequentemente tem início no próprio momento da perícia, quando há questionamentos ou descrédito em relação aos laudos médicos e diagnósticos apresentados.

A servidora Adriana, mãe de adolescente com TEA, sugeriu a promoção de ações de conscientização, por meio de cursos e capacitações, voltadas a servidores e colaboradores, com o objetivo de disseminar conhecimento sobre o transtorno e melhorar o convívio no ambiente de trabalho.

A servidora Paula Roberta de Oliveira relatou a necessidade de concessão de condições especiais de trabalho, em razão da sensibilidade ao ruído e das dificuldades de deslocamento até o local de

trabalho, tendo em vista a dependência de transporte coletivo, uma vez que não possui condições de dirigir, apontando o regime de teletrabalho como medida necessária à sua permanência funcional.

Por fim, a servidora Caroline Correia de Godoi encerrou sua manifestação citando trecho de sua pesquisa de Mestrado, voltada às políticas públicas do Tribunal para servidores com filhos com Transtorno do Espectro Autista (TEA), consignando que as reivindicações apresentadas não se referem a benefícios pessoais, mas à formulação de políticas públicas destinadas à redução das desigualdades enfrentadas por servidores que já suportam significativa sobrecarga fora do ambiente laboral e, ainda assim, vivenciam situações de resistência e exclusão no contexto institucional.

-DELIBERAÇÕES:

1. Lavrar ata de reunião e instaurar um proad (procedimento administrativo) para analisar e encaminhar as demandas apresentadas, direcionando-as à Presidência e aos setores responsáveis (Diretoria de Gestão de Pessoas, Junta Médica etc.).

2. Anexar aos autos a proposta de melhorias documentada e enviada pelos servidores.

ENCERRAMENTO:

Finalmente, nada mais havendo a expor, a Juíza Auxiliar da Presidência, Dra. Jussara Cristina Oliveira Louza, agradeceu a presença de todos, oportunidade em que eu, Pedro Vinícius de Jesus Sonego, lavrei a presente ata, que lida e achada conforme, segue assinada.

Jussara Cristina Oliveira Louza

Juíza Auxiliar da Presidência

ASSINATURA(S) ELETRÔNICA(S)

Tribunal de Justiça do Estado de Goiás

Nº Processo PROAD: 202601000707600 (Evento nº ___)

JUSSARA CRISTINA OLIVEIRA LOUZA
JUIZ DE DIREITO
JUIZ AUXILIAR DA PRESIDÊNCIA - JUSSARA CRISTINA OLIVEIRA LOUZA
Assinatura CONFIRMADA em 22/01/2026 às 13:50

FABRICIO DUARTE DE SOUSA
PRESIDENTE DO SINDJUSTIÇA - GO
DIRETORIA FINANCEIRA
Pedido de assinatura ENVIADO em 22/01/2026 às 12:24

ANA LAURA DE BRITO E LELES
ANALISTA JUDICIÁRIO
SENADOR CANEDO - ESCRIVANIA DA 2ª VARA CRIMINAL E DO TRIBUNAL DO JURI
Assinatura CONFIRMADA em 22/01/2026 às 13:06

LUIZ HENRIQUE GUEDES DE FARIA
ESCREVENTE JUDICIÁRIO II
GOIÂNIA PQ LOZANDES - UPJ DAS VARAS DA FAZENDA PÚBLICA ESTADUAL - CUMPRIMENTO DE SENTENÇA COLETIVA
Assinatura CONFIRMADA em 22/01/2026 às 18:48

PAMELLA SCHAIBLICH BERNARDES ESTRELA
ANALISTA JUDICIÁRIO
CERES JUIZADO ESPECIAL CÍVEL E CRIMINAL
Assinatura CONFIRMADA em 22/01/2026 às 13:13

PAULO MARQUES BARBOSA JUNIOR
ANALISTA JUDICIÁRIO
COORDENADORIA ESTADUAL DE AUDIÊNCIAS DE CUSTÓDIA
Assinatura CONFIRMADA em 22/01/2026 às 13:33

PAULA ROBERTA DE OLIVEIRA
ANALISTA JUDICIÁRIO
GOIÂNIA JD GOIÁS - UPJ VARAS DOS CRIMES DE TRÂNSITO E HIPERVULNERÁVEIS (CRIAN.ADOLES.PCD.IDOSOS 1ª e 2ª)
Assinatura CONFIRMADA em 22/01/2026 às 13:17

ICARO MELO DOS SANTOS
SERVIDOR
TRINDADE - UPJ DAS VARAS CRIMINAIS: 2ª E 3ª
Assinatura CONFIRMADA em 22/01/2026 às 13:07

WANESSA FERREIRA DA SILVA
ANALISTA JUDICIÁRIO - ÁREA DE APOIO JUDICIÁRIO E ADMINISTRATIVO.
APARECIDA DE GOIÂNIA - 2ª VARA CRIMINAL DOS CRIMES DOLOSOS CONTRA A VIDA, TRIBUNAL DO JÚRI E EXECUÇÕES PENAIS (RESTRITIVAS DE DIR
Assinatura CONFIRMADA em 22/01/2026 às 13:48

CARINA MARIA MELO CRISPIM
ANALISTA JUDICIÁRIO - ÁREA DE APOIO JUDICIÁRIO E ADMINISTRATIVO.
MORRINHOS ESCRIVANIA DAS FAZENDAS PÚBLICAS, DE REG. PUBL., AMBIENTAL E 2º DO CÍVEL
Assinatura CONFIRMADA em 22/01/2026 às 13:54

BRUNO DE PAULA MARTINS
ESCREVENTE JUDICIÁRIO I
SECRETARIA GERAL DAS TURMAS RECURSAIS DOS JUIZADOS ESPECIAIS
Assinatura CONFIRMADA em 22/01/2026 às 17:38

Jefferson Rodrigues da Silva
ASSISTENTE EXECUTIVO DE DESEMBARGADOR
GABINETE DES ALEXANDRE BIZZOTTO
Assinatura CONFIRMADA em 22/01/2026 às 13:01

ADRIANA GONCALVES NORONHA MONTEIRO
CONTADOR(A) JUDICIAL
CENTRAL ÚNICA DOS CONTADORES
Assinatura CONFIRMADA em 25/01/2026 às 20:23

MARINELLA MESQUITA MOURA
ANALISTA JUDICIÁRIO
COMARCA DE JANDAIA
Assinatura CONFIRMADA em 22/01/2026 às 13:46

GABRIEL HERNANNES REZENDE
ANALISTA JUDICIÁRIO - ÁREA DE APOIO JUDICIÁRIO E ADMINISTRATIVO.
COMARCA DE JARAGUÁ
Pedido de assinatura ENVIADO em 22/01/2026 às 17:26

ASSINATURA(S) ELETRÔNICA(S)

Tribunal de Justiça do Estado de Goiás

Nº Processo PROAD: 202601000707600 (Evento nº ___)

SALMA DIAS DA SILVA
ANALISTA JUDICIÁRIO
RIO VERDE ESCRIVANIA DA 1ª VARA CRIMINAL
Pedido de assinatura ENVIADO em 22/01/2026 às 17:26

CAROLINE CORREA DE GODOY
ESCREVENTE JUDICIÁRIO I
GOIANIA JD GOIÁS - 2ª UPJ VARAS DOS CRIMES PUNIDOS COM RECLUSÃO E DETENÇÃO (2ª,4ª,8ª,9ª e 10ª)
Assinatura CONFIRMADA em 26/01/2026 às 11:13

PODER JUDICIÁRIO
Tribunal de Justiça do Estado de Goiás
JUIZ AUXILIAR DA PRESIDÊNCIA - JUSSARA CRISTINA OLIVEIRA LOUZA

PARECER Nº 000394/2026

Processo n°:	202601000707600
Nome / Interessado:	PRESIDÊNCIA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS
Assunto:	SOLICITAÇÃO

O presente expediente tem por finalidade tratar de demandas formuladas por servidores e servidoras deste Poder Judiciário, em reunião realizada no dia 20 de janeiro de 2026, conduzida por esta Juíza Auxiliar da Presidência, requerendo melhorias no atendimento médico nos processos administrativos para periciandos com Transtorno do Espectro Autista (TEA), bem como aprimoramento das condições de trabalho para servidores autistas e para aqueles que são pais ou responsáveis por pessoas com TEA.

Durante a reunião, os servidores apresentaram um conjunto de propostas detalhadas (Anexo - Propostas para melhorias apresentadas), destacando dificuldades enfrentadas tanto no âmbito da atuação da Junta Médica Oficial quanto no ambiente de trabalho, especialmente no que se refere à inadequação dos espaços físicos, à necessidade de capacitação profissional específica e à resistência institucional quanto à concessão de condições especiais de trabalho.

I. DAS DEMANDAS APRESENTADAS

As questões trazidas pelos servidores podem ser agrupadas em dois eixos principais: (i) melhorias no atendimento da Junta Médica Oficial; e (ii) aprimoramento das condições de trabalho para servidores com TEA ou com dependentes com o transtorno.

I.1. Quanto ao Atendimento da Junta Médica Oficial

Os servidores relataram situações de possível comprometimeno quanto à qualidade e à humanização do atendimento médico-pericial, especialmente no que tange a crianças e adolescentes com TEA. Dentre os principais pontos destacados, merecem

Assinado digitalmente por: JUSSARA CRISTINA OLIVEIRA LOUZA, JUIZ DE DIREITO, em 30/01/2026 às 18:12.
Para validar este documento informe o código 120199254798 no endereço https://proad-v2.tjgo.jus.br/proad/publico/validacaoDocumento

especial atenção:

a) Inadequação do ambiente físico: foi relatado que crianças com TEA compartilham a mesma sala de espera com outras pessoas em avaliação pericial, incluindo pessoas privadas de liberdade, o que gera desconforto sensorial e emocional incompatível com as necessidades específicas desse público. Os servidores sugerem a criação de sala de espera diferenciada e, idealmente, de sala de perícia específica para crianças com TEA, de modo a garantir um ambiente tranquilo, previsível e sensorialmente adequado durante todo o processo de atendimento.

b) Periodicidade inadequada das reavaliações: considerando que o TEA é uma condição permanente do neurodesenvolvimento, equiparável a deficiências reconhecidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), os servidores questionaram a exigência de reavaliações em curtos intervalos de tempo, sem justificativa técnica. Sugerem avaliar a possibilidade de ampliar a periodicidade das perícias, aproximando-se do prazo de até 5 (cinco) anos utilizado em outros tribunais.

c) Ausência de profissionais especializados: foi apontada a necessidade de capacitação continuada dos profissionais da Junta Médica sobre o Transtorno do Espectro Autista, outras condições da neurodiversidade e avaliação pediátrica, de modo a fortalecer uma abordagem mais sensível, respeitosa e tecnicamente atualizada no atendimento de servidores e dependentes.

d) Questionamentos e descrédito em relação aos diagnósticos: servidores relataram situações em que os laudos médicos apresentados foram questionados ou desconsiderados durante as perícias, gerando sentimento de desrespeito e marginalização. Sugere-se que todos os documentos médicos e psicológicos sejam analisados de forma integrativa e que, quando houver indeferimento, sejam apontados especificamente os motivos técnicos que fundamentaram a conclusão.

e) Falta de transparência e padronização documental: foi sugerida a divulgação de lista padronizada e atualizada dos documentos necessários para cada modalidade de avaliação, bem como esclarecimentos objetivos sobre a aceitação de laudos emitidos em outros estados. Quando houver indicação de "falta de provas", sugere-se que os pareceres apontem especificamente quais documentos são necessários para complementar a análise.

f) Acessibilidade para servidores do interior: foi solicitada a ampliação do uso de videoconferências para perícias de dependentes residentes no interior, com definição de critérios transparentes para a realização de perícias remotas em casos de TEA, favorecendo a previsibilidade e reduzindo o impacto emocional e financeiro sobre as famílias.

Assinado digitalmente por: JUSSARA CRISTINA OLIVEIRA LOUZA, JUIZ DE DIREITO, em 30/01/2026 às 18:12.
Para validar este documento informe o código 120199254798 no endereço https://proad-v2.tjgo.jus.br/proad/publico/validacaoDocumento

g) Agilidade processual: considerando o impacto emocional e prático da demora na tramitação dos processos, foi sugerida a adoção de medidas que tornem mais célere o andamento dos processos na Junta Médica e na Diretoria de Gestão de Pessoas.

I.2. Quanto às Condições de Trabalho

No que se refere ao ambiente laboral, os servidores apresentaram as seguintes demandas:

a) Conscientização dos gestores: foi relatada a existência de resistência por parte de algumas chefias em relação à concessão de teletrabalho e jornada reduzida, bem como situações de estigmatização e exclusão no ambiente de trabalho. Sugere-se a promoção de campanhas e ações internas para conscientização sobre os direitos dos servidores em teletrabalho por condição especial, reforçando que ninguém deve ser pressionado a abrir mão de benefícios, tampouco ser deslocado de lotação por causa de sua condição. A ampla divulgação do Guia de Inclusão de Pessoas com TEA pode auxiliar nesse processo.

b) Transparência na aplicação da Resolução 511/2023 do CNJ: foi solicitada orientação formal aos gestores para evitar interpretações que excluam magistrados e servidores em teletrabalho por condição especial do cômputo do limite de 30% previsto no art. 5º, III, da Resolução 227/2016 do CNJ. Os servidores relataram que há orientações divergentes atualmente repassadas às unidades, o que gera insegurança jurídica.

c) Adaptações no trabalho presencial: quando o trabalho presencial for necessário, sugere-se a adoção de horário flexível para minimizar sobrecarga sensorial, bem como a avaliação da possibilidade de estabelecer redução definitiva de carga horária após a primeira perícia que reconheça a condição. Além disso, adaptações no ambiente de trabalho, como controle de ruído, iluminação adequada e, quando possível, criação de espaços sensoriais, podem contribuir para prevenir crises e melhorar a produtividade.

d) Condições especiais após os filhos implementarem 12 anos de idade: foi questionada a retirada das condições especiais de trabalho concedidas aos pais de crianças com TEA após os 12 (doze) anos de idade, uma vez que a necessidade de acompanhamento terapêutico e suporte familiar permanece, especialmente considerando que o TEA é uma condição permanente.

e) Uso adequado de terminologia: foi destacado que o TEA é um transtorno do neurodesenvolvimento, e não uma doença, sendo importante que essa precisão conceitual seja observada nas comunicações institucionais. Além disso, recomenda-se evitar a utilização da expressão "neurodiversidade" quando o conteúdo tratar

Assinado digitalmente por: JUSSARA CRISTINA OLIVEIRA LOUZA, JUIZ DE DIREITO, em 30/01/2026 às 18:12.
Para validar este documento informe o código 120199254798 no endereço https://proad-v2.tjgo.jus.br/proad/publico/validacaoDocumento

exclusivamente do autismo, para garantir precisão técnica.

Inicialmente, é importante consignar que esta Juíza Auxiliar, considerando as atribuições reservadas pelo Decreto Judiciário 5.587/2025, em seu artigo 1º, § 2º, inciso I, "d", o qual confere a esta magistrada a competência sobre as matérias relativas a Saúde e atenção integral à saúde dos magistrados e servidores, buscou, por meio da reunião realizada no dia 20 de janeiro do corrente ano, estabelecer ponte de comunicação entre as situações vivenciadas pelos servidores com TEA ou com filho do espectro autista e esta Administração, buscando ampliar e direcionar o debate a todos os atores envolvidos.

Nesse sentido, a Política de Atenção Integral à Saúde de magistrados e servidores do Poder Judiciário, instituída pela Resolução CNJ n.º 207/2015, recentemente alterada pela Resolução n.º 623/2025, estabelece diretrizes voltadas à promoção da saúde física e mental dos integrantes do Poder Judiciário, com ênfase na prevenção de doenças, na humanização do atendimento e na criação de ambientes laborais saudáveis e inclusivos.

Nesse contexto, as demandas apresentadas pelos servidores encontram pleno respaldo nas diretrizes estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça, merecendo análise criteriosa e, no que couber, acolhimento institucional.

No que tange especificamente ao Transtorno do Espectro Autista, cumpre ressaltar que se trata de condição permanente do neurodesenvolvimento, reconhecida pela Lei Federal n.º 12.764/2012 (Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista), que equipara a pessoa com TEA à pessoa com deficiência para todos os efeitos legais.

Ademais, o Conselho Nacional de Justiça tem se posicionado de forma consistente quanto à necessidade de adoção de medidas de acessibilidade e inclusão voltadas a servidores com deficiência e a seus familiares, especialmente por meio da Resolução CNJ n.º 401/2021 (que dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão).

Nesse sentido, a humanização do atendimento médico-pericial, a capacitação de profissionais, a adequação dos espaços físicos, a transparência nos critérios de avaliação e a conscientização dos gestores não configuram espécie de benefíciso pessoais, mas dever institucional decorrente da legislação vigente e das políticas públicas estabelecidas pelo CNJ, conforme discutido na reunião realizada.

Igualmente relevante é a questão relativa à interpretação da Resolução CNJ

Assinado digitalmente por: JUSSARA CRISTINA OLIVEIRA LOUZA, JUIZ DE DIREITO, em 30/01/2026 às 18:12.
Para validar este documento informe o código 120199254798 no endereço https://proad-v2.tjgo.jus.br/proad/publico/validacaoDocumento

n.º 511/2023, que estabelece diretrizes para o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário. A norma prevê que servidores em teletrabalho por condição especial não devem ser computados no limite de 30% estabelecido para o regime de trabalho remoto, justamente para evitar que a condição de saúde ou a necessidade de acompanhamento de dependente com deficiência se torne fator de exclusão ou estigmatização no ambiente de trabalho.

Com efeito, o novel normativo inseriu o § 12 ao art. 5º da Resolução nº 227/2016 do CNJ, com a seguinte redação: "*§ 12. As concessões de pedidos de teletrabalho, nos termos da Resolução CNJ n. 343/2020,* ***não devem ser computadas no percentual de 30% previsto no art. 5º, III, da Resolução CNJ n. 227/2016.*** *(incluído pela Resolução n. 511, de 30.6.2023)*"

Por fim, cumpre destacar que a promoção de um ambiente laboral inclusivo e respeitoso não apenas atende aos comandos legais e normativos, mas também contribui para a valorização dos servidores, para a melhoria do clima organizacional e, em última análise, para a qualidade da prestação jurisdicional.

Diante do exposto, com vistas a conferir a devida importância e dar amplitude ao debate institucional sobre as questões levantadas pelos servidores, bem como ante o compromisso deste Tribunal com a promoção da saúde, da dignidade e da inclusão de seus integrantes, **SUGIRO** que sejam adotadas as seguintes providências:

a) A cientificação do Diretor da Junta Médica Oficial deste Poder Judiciário acerca dos pontos suscitados pelos servidores no que se refere ao atendimento médico-pericial e condições de ambientação no âmbito da Junta Médica, bem como sobre os possíveis pontos de atendimento quanto às sugestões apresentadas;

b) A cientificação da Diretoria de Gestão de Pessoas, bem como à Divisão de Acolhimento e Ambientação Funcional, acerca dos pontos suscitados pelos servidores no que se refere às condições de trabalho, especialmente quanto a promoção de campanhas de conscientização no âmbito deste Tribunal sobre os direitos de servidores com TEA ou com dependentes com o transtorno, bem como avaliação da possibilidade de adoção de adaptações no ambiente de trabalho presencial, quando necessário;

c) A cientificação do Centro de Saúde deste Tribunal, para conhecimento e possíveis contribuições em torno da presente temática.

Proponho, por fim, que, após a manifestação da Junta Médica Oficial e da Diretoria de Gestão de Pessoas, os autos retornem conclusos para análise das informações apresentadas e eventual encaminhamento à Administração Superior para deliberação quanto à edição de ato normativo ou adoção de outras medidas institucionais cabíveis.

Assinado digitalmente por: JUSSARA CRISTINA OLIVEIRA LOUZA, JUIZ DE DIREITO, em 30/01/2026 às 18:12.
Para validar este documento informe o código 120199254798 no endereço https://proad-v2.tjgo.jus.br/proad/publico/validacaoDocumento

É o parecer que, respeitosamente, submeto à apreciação do eminente Presidente desta Corte.

Goiânia-GO, datado e assinado digitalmente.

Jussara Cristina Oliveira Louza
Juíza Auxiliar da Presidência

Assinado digitalmente por: JUSSARA CRISTINA OLIVEIRA LOUZA, JUIZ DE DIREITO, em 30/01/2026 às 18:12.
Para validar este documento informe o código 120199254798 no endereço https://proad-v2.tjgo.jus.br/proad/publico/validacaoDocumento

ASSINATURA(S) ELETRÔNICA(S)

Tribunal de Justiça do Estado de Goiás
Para validar este documento informe o código 120199254798 no endereço https://proad-v2.tjgo.jus.br/proad/publico/validacaoDocumento

Nº Processo PROAD: 202601000707600 (Evento nº 1)

JUSSARA CRISTINA OLIVEIRA LOUZA
JUIZ DE DIREITO
JUIZ AUXILIAR DA PRESIDÊNCIA - JUSSARA CRISTINA OLIVEIRA LOUZA
Assinatura CONFIRMADA em 30/01/2026 às 18:12

Valor: R$ 100,00
PROCESSO CÍVEL E DO TRABALHO -> Processo de Conhecimento -> Procedimento de Cumprimento de Sentença/Decisão -> Cumprimento de Sentença contra a Fazenda Pública
GOIÂNIA - UPJ JUIZADOS DA FAZENDA PÚBLICA: 1º, 2º, 3º E 4º (1º NÚCLEO DA JUSTIÇA 4.0 PERMANENTE)
Usuário: Caroline Correa de Godoy - Data: 14/06/2026 21:06:06

PODER JUDICIÁRIO
Comarca de Goiânia
Estado de Goiás
1º Juízo do Núcleo de Justiça 4.0 especializado em matéria de Juizado Especial da Fazenda Pública

Autos : 5008371-43.2024.8.09.0051
Promovente(s) : Caroline Correa De Godoy
Promovido(s) : Estado De Goias

D E C I S Ã O

Trata-se de ação proposta por servidora efetiva dos quadros do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás em face do ente subnacional local, pleiteando seja reconhecido o direito ao gozo de regime especial de labor, consistente na submissão a uma carga horária de 5 (cinco) horas diárias de trabalho, uma vez genitora de filho menor de idade dotado de TEA – Transtorno do Espectro Autista.

Requer seja concedida tutela antecipada, nos termos declinados na exordial.

Juntou documentos.

Esse o breve relato. Decido.

Vejo do feito que o pedido sob exame foi objeto de requerimento na órbita administrativa do Colendo TJGO, tendo sido reconhecido em prol da demandante a concessão de regime especial consistente no cumprimento de jornada de 6 (seis) horas diárias, à luz do art. 74, § 3º, da Lei Estadual nº 20.756/2020 (que trata do regime jurídico dos servidores públicos civis do Estado)[1].

Sustenta o polo autoral, todavia, fazer jus a uma jornada equivalente a 5 (cinco) horas diárias, fazendo alusão ao art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei Federal nº 8.112/1990, ao Tema de Repercussão Geral nº 1.097, assim como a uma série de outros diplomas normativos.

Vejo, em estrito juízo de delibação, sobressair aparente razão à autora, uma vez que a redução da jornada para 6 (seis) horas diárias diz respeito – a princípio – ao servidor integrante do Poder Executivo, como decorrente do regime disciplinado pela citada Lei nº 20.756/2020. Na esfera do Poder Judiciário há diploma que dispõe sobre o tema, *in casu*, a Resolução nº 136/2020 (por meio da qual se estabeleceu o turno único de labor), mediante jornada diária de 7 (sete) horas pelos respectivos servidores (art. 2º).

Valor: R$ 100,00
PROCESSO CÍVEL E DO TRABALHO -> Processo de Conhecimento -> Procedimento de Cumprimento de Sentença/Decisão -> Cumprimento de Sentença contra a Fazenda Pública
GOIÂNIA - UPJ JUIZADOS DA FAZENDA PÚBLICA: 1º, 2º, 3º E 4º (1º NÚCLEO DA JUSTIÇA 4.0 PERMANENTE)
Usuário: Caroline Correa de Godoy - Data: 14/06/2026 21:06:06

Mais. Vigora no âmbito deste Sodalício a Resolução nº 234/2023 (que dispõe sobre a jornada de trabalho de servidoras mães de crianças de até seis anos de idade), cujo art. 1º fixa período de labor diário de 6 (seis) horas.

É possível inferir, a partir da *ratio* empregada na Lei Estadual nº 20.756/2020, que o nível de redução da carga horária para os servidores que possuem dependente com deficiência foi estabelecido no patamar de 25%. Utilizando-se de critério de analogia, chega-se (em cognição sumária) à conclusão de que a servidora do TJGO, mãe de criança deficiente, faz jus a uma redução equânime na ordem de 25% sobre a jornada de 7 (sete) horas – devido ao turno único –, a redundar em uma carga horária de 5 horas e 15 minutos/dia.

Sendo o infante menor de 6 (seis) anos esse índice recairia sobre uma base de cálculo de 6 (seis) horas, por força da Resolução nº 234/2023, dando ensejo a uma carga horária de 4 (quatro) horas e 30 (trinta) minutos.

Esse último entendimento, inclusive, já restou encampado pelo Egrégio TJGO em sede de julgamento do Mandado de Segurança nº 5329950-98.2022.8.09.0000, de relatoria do Eminente Juiz Substituto em 2º Grau Rodrigo de Silveira, cujo caso também dizia respeito a servidor submetido a uma carga horária padrão de 6 (seis) horas, valendo a reprodução *ipsis litteris* do teor da ementa:

> "EMENTA: **MANDADO DE SEGURANÇA. SERVIDORA ESTADUAL DA SAÚDE. GENITORA DE AUTISTA. REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA. PRINCÍPIOS DA JURIDICIDADE E DA ISONOMIA. OBSERVÂNCIA A NORMAS CONSTITUCIONAIS, FEDERAIS E INTERNACIONAIS. PROTEÇÃO INTEGRAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**. 1. Cabe ao Judiciário considerar a interpretação da legislação pertinente à matéria pautando-se não somente nas disposições do Estatuto dos Servidores Públicos do Estado de Goiás ou dos Servidores da Secretaria de Estado da Saúde, mas no sistema legal vigente como um todo, em especial no princípio constitucional da igualdade e nos preceitos pertinentes à proteção da criança e da pessoa com deficiência, tudo em atenção à máxima da juridicidade. 2. O parâmetro que aqui há de ser levado em consideração é o dos demais servidores estaduais da saúde. E a desbordar, a apelante é uma servidora da saúde com particularidades se comparada aos demais, porquanto lida diariamente com as limitações de uma criança com espectro de autismo, tendo a difícil e nobre tarefa de zelar por sua saúde, educação e bem-estar 3. Muitos são os direitos elencados no ordenamento jurídico com o objetivo de avançar em direção à plena inclusão. E esses direitos só serão minimamente atingidos, se a servidora, mãe da infante com deficiência, puder contar com jornada proporcional sem redução de rendimentos. 4. **Segurança parcialmente concedida para determinar que a autoridade coatora promova a redução proporcional da jornada da servidora em 25% (vinte e cinco por cento), de 6 (seis) para 4,5 (quatro horas e meia)**, com efeitos retroativos contados da data da impetração. Segurança parcialmente concedida" (2ª Câmara Cível - julgado em 06/09/2022).

Vislumbro, ao menos nessa estrita fase procedimental, a presença da plausibilidade das alegações autorais, associada a um evidente *periculum in mora*, esgrimado na possibilidade de que o bem da vida essencialmente perseguido (qual seja, a integridade física e psíquica da filha da servidora) sofra prejuízos deletérios em razão do decurso processual, ante a insuficiência de atenção proporcionada pela exigência de uma carga horária superior à aparentemente cabível.

Deste modo, presentes os pressupostos inscritos no art. 300 do CPC, bem como

Valor: R$ 100,00
PROCESSO CÍVEL E DO TRABALHO -> Processo de Conhecimento -> Procedimento de Cumprimento de Sentença/Decisão -> Cumprimento de Sentença contra a Fazenda Pública
GOIÂNIA - UPJ JUIZADOS DA FAZENDA PÚBLICA: 1º, 2º, 3º E 4º (1º NÚCLEO DA JUSTIÇA 4.0 PERMANENTE)
Usuário: Caroline Correa de Godoy - Data: 14/06/2026 21:06:06

aqueles descritos na Resolução nº 139/2021 (que institui condições especiais de trabalho no âmbito do TJGO a servidores genitores de filhos deficientes), demonstrada em caráter preliminar a situação funcional da demandante, assim como o estado clínico de sua descendente, **DEFIRO PARCIALMENTE** o pedido de tutela de urgência com vistas a conceder à postulante regime especial de trabalho consistente na submissão de uma carga horária diária de 5 (cinco) horas e 15 (quinze) minutos, sendo a jornada semanal de 26 (vinte e seis) horas e 15 (quinze) minutos, sem redução de vencimento e necessidade de compensação.

Esclareço, por oportuno, que deixo de prever regime de 4 (quatro) horas e 30 (trinta) minutos, conforme a dicção da Resolução TJGO nº 234/2023, ante a limitação imposta pelo princípio da congruência (art. 492, CPC).

Intime-se a Administração de Pessoal do Tribunal de Justiça para dar ciência a respeito da presente decisão, assim como para proceder ao seu devido cumprimento.

Por não incidirem custas ou despesas processuais neste primeiro grau de jurisdição (art. 54, LJEC), não será, por ora, conhecido eventual pedido de gratuidade da Justiça, o qual, caso formulado, deverá ser reiterado se e quando for interposto recurso inominado, acompanhado de documentos que demonstrem a hipossuficiência financeira.

Cite-se o polo demandado para contestar em 45 (quarenta e cinco) dias, ficando postergada a audiência una para outro momento oportuno, devendo a UPJ impulsionar o processo, em seus ulteriores termos, por atos ordinatórios pertinentes ao rito sumaríssimo, salvo quando demandar ato decisório.

Goiânia-GO, data da assinatura eletrônica.

LÍVIA VAZ DA SILVA
Juíza de Direito em Substituição

* Assinado digitalmente, nos termos do art. 1º, § 2º, III, "a", da Lei nº 11.419/06.

---

1 *"Ao servidor que seja pessoa com deficiência, na forma da Lei, e exija cuidados especiais ou tenha, sob seus cuidados, cônjuge, companheiro, filho ou dependente, nessa mesma condição, poderá ser concedida redução de jornada de trabalho para o equivalente a 6 (seis) horas diárias, 30 (trinta) semanais e 150 (cento e cinquenta) horas mensais (...)".*

2 *"MANDADO DE SEGURANÇA. NÃO DESIGNAÇÃO DA AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO. PRAZO DE 45 DIAS PARA A CONTESTAÇÃO. ART. 7° DA LEI 12.153/2009. SEGURANÇA CONCEDIDA. (...) há aparente prejuízo para a defesa a decisão de primeiro grau que ordenou a citação para apresentar defesa em 15 dias, quando em sendo designada audiência de conciliação teria 30 dias de antecedência da audiência, acrescidos de 15 dias para contestar, o que leva o prazo para 45 dias. 5. SEGURANÇA CONCEDIDA para conceder o prazo de 45 dias para a parte impetrante apresentar contestação. Sem custas e honorários ante o resultado do julgamento."* (TJGO, Mandado de Segurança Cível 5335631-46.2021.8.09.9001, Rel. ROZANA FERNANDES CAMAPUM, 2ª Turma Recursal dos Juizados Especiais, julgado em 11/11/2021, DJe de 11/11/2021)

No mesmo sentido: Mandado de Segurança Cível 5389089-67.2021.8.09.0112, 3ª Turma Recursal dos Juizados Especiais, DJe 08/11/2021)

Av. Olinda, Quadra G, Lote 04, Fórum Cível "Heitor Moraes Fleury", 10º Andar, Sala 1021, Park Lozandes, Goiânia GO CEP 74.884-120. Telefone (62) 3018 6886; e-mail 1nucleojus40fazenda@tjgo.jus.br

Valor: R$ 100,00
PROCESSO CÍVEL E DO TRABALHO -> Processo de Conhecimento -> Procedimento de Cumprimento de Sentença/Decisão -> Cumprimento de Sentença contra a Fazenda Pública
GOIÂNIA - UPJ JUIZADOS DA FAZENDA PÚBLICA: 1º, 2º, 3º E 4º (1º NÚCLEO DA JUSTIÇA 4.0 PERMANENTE)
Usuário: Caroline Correa de Godoy - Data: 14/06/2026 21:06:06

Valor: R$ 100,00
PROCESSO CÍVEL E DO TRABALHO -> Processo de Conhecimento -> Procedimento de Cumprimento de Sentença/Decisão -> Cumprimento de Sentença contra a Fazenda Pública
GOIÂNIA - UPJ JUIZADOS DA FAZENDA PÚBLICA: 1º, 2º, 3º E 4º (1º NÚCLEO DA JUSTIÇA 4.0 PERMANENTE)
Usuário: Caroline Correa de Godoy - Data: 14/06/2026 21:06:33

PODER JUDICIÁRIO
Comarca de Goiânia
Estado de Goiás
1º Juízo do Núcleo de Justiça 4.0 especializado em matéria de Juizado Especial da Fazenda Pública

Autos : 5008371-43.2024.8.09.0051
Promovente(s) : Caroline Correa De Godoy
Promovido(s) : Estado De Goias

S E N T E N Ç A
(Laudo)

Trata-se de ação condenatória com pedido de concessão de tutela de urgência antecipatória proposta por Caroline Correa de Godoy em desfavor do Estado de Goiás.

Cuida-se de demanda que objetiva a parte requerente, a redução da carga horária de trabalho para cuidados da filha que é pessoa autista.

Dispensado, no mais, o relatório nos termos do artigo 38 da Lei nº 9.099/95.

A ação desenvolveu-se com base nos ditames da Lei de Regência nº 12.153/2009, bem como nas Leis nº 10.259/01 e 9.099/95, além do Código de Processo Civil.

Inicialmente, é preciso ressaltar que julgo antecipadamente o feito, nos termos do artigo 355, inciso I, do Código de Processo Civil, pois as partes não solicitaram a produção de qualquer outra prova, bem ainda porque a prova documental produzida nos autos se revela suficiente ao convencimento deste Juízo.

Os pressupostos processuais de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo se fazem presentes, estando as partes devidamente representadas, não restando irregularidades ou vícios capazes de invalidar a presente demanda.

A autora ajuizou a presente ação cominatória alegando, em síntese, que é servidora do Tribunal do Estado de Goiás, atualmente lotada na Comarca de Goiânia, pleiteando a redução da carga horária de trabalho.

Adiante, aduziu que possui uma filha menor A.M.G.A., portadora do Transtorno do Espectro de Autismo (TEA) sem transtorno do desenvolvimento intelectual e com comprometimento leve da linguagem funcional (CID 11:6A02.0). Aduziu, ainda, que a criança tem

Valor: R$ 100,00
PROCESSO CÍVEL E DO TRABALHO -> Processo de Conhecimento -> Procedimento de Cumprimento de Sentença/Decisão -> Cumprimento de Sentença contra a Fazenda Pública
GOIÂNIA - UPJ JUIZADOS DA FAZENDA PÚBLICA: 1º, 2º, 3º E 4º (1º NÚCLEO DA JUSTIÇA 4.0 PERMANENTE)
Usuário: Caroline Correa de Godoy - Data: 14/06/2026 21:06:33

dificuldades educacionais, sociais e psicológicas.

A autora afirmou que é necessário acompanha-la no seu tratamento com profissionais especialistas, razão pela qual pretende a concessão da tutela de urgência para redução de sua carga horária para 25 (vinte e cinco) horas semanais, enquanto durar o estado de saúde da sua filha, sem redução de sua remuneração, para promover o exercício do seu direito.

No mérito, requereu que seja proferida sentença de mérito, conhecendo do direito da autora à carga reduzia de 30% (trinta por cento), isto é, para 05 (cinco) hora diárias, e 25 (horas) semanais, sem redução de vencimentos, tampouco necessidade de compensação.

No evento 06, a tutela de urgência fora deferida nos seguintes termos: “Deste modo, presentes os pressupostos inscritos no art. 300 do CPC, bem como aqueles descritos na Resolução nº 139/2021 (que institui condições especiais de trabalho no âmbito do TJGO a servidores genitores de filhos deficientes), demostrada em caráter preliminar a situação funcional da demandante, assim como o estado clínico de sua descendente, DEFIRO PARCIALMENTE o pedido de tutela de urgência com vistas a conceder à postulante regime especial de trabalho consistente na submissão de uma carga horária de 05 (cinco) horas e 15 (quinze) minutos, sendo a jornada semanal de 26 (vinte seis) horas e 15 (quinze) minutos, sem redução de vencimentos e necessidade de compensação.”

Citado, o Estado de Goiás apresentou contestação no evento 12. A parte autora impugnou a contestação evento 14.

DECIDO.

A pretensão deduzida nos autos funda-se no pleito da autora em ver assegurada a redução de sua jornada de trabalho para reduzia de 30% (trinta por cento), isto é, para 05 (cinco) hora diárias, e 25 (horas) semanais, sem redução de vencimentos, tampouco necessidade de compensação, na medida em que possui uma filha menor diagnosticada com transtorno do espectro autista, motivo pelo qual necessita de cuidados diários e rotineiros, além de terapias específicas ao seu caso.

Desde já, é importante mencionar que para o julgamento da questão, deve ser considerado todo ordenamento jurídico, em especial nos preceitos pertinentes à proteção da criança e do adolescente previstos no estatuto ECA e na Constituição da República, e naqueles que garantem direitos às pessoas portadoras de deficiência.

Entrementes, o direito da demandante está previsto nos artigos 4º e 5º da lei 12.764, de 27 de dezembro de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista dispõe que:

> *Art. 4º A pessoa com transtorno do espectro autista não será submetida a tratamento desumano ou degradante, não será privada de sua liberdade ou do convívio familiar nem sofrerá discriminação por motivo da deficiência.*
>
> *Parágrafo único. Nos casos de necessidade de internação médica em unidades especializadas, observar-se-á o que dispõe o art. 4º da Lei nº 10.216, de 6 de abril de 2001.*
>
> *Art. 5º-A A Administração Pública, direta e indireta, do Estado de Goiás instituirá horário especial para seus servidores que tenham, sob suas responsabilidades e sob seus cuidados, cônjuge, companheiro, filho ou dependente com transtorno do espectro autista.*

No mesmo sentido, o art. 1º da Lei 9.988, de 29 de dezembro de 2016 que trata da

Valor: R$ 100,00
PROCESSO CÍVEL E DO TRABALHO -> Processo de Conhecimento -> Procedimento de Cumprimento de Sentença/Decisão -> Cumprimento de Sentença contra a Fazenda Pública
GOIÂNIA - UPJ JUIZADOS DA FAZENDA PÚBLICA: 1º, 2º, 3º E 4º (1º NÚCLEO DA JUSTIÇA 4.0 PERMANENTE)
Usuário: Caroline Correa de Godoy - Data: 14/06/2026 21:06:33

flexibilização do horário de trabalho de servidores responsáveis legais por pessoas com deficiência, assim determina, *in verbis*:

> *Art. 1º Os servidores que sejam pais de pessoas com deficiência, ou seus responsáveis legais, terão a forma de cumprimento de sua jornada de trabalho diária flexibilizada para fins de proporcionar a estas pessoas a atenção permanente ou tratamento educacional, fisioterápico ou terapêutico ambulatorial em instituição especializada.*

Isto porque, a convivência e o acompanhamento familiar para o desenvolvimento e a inclusão das pessoas com deficiência são garantidos por normas constitucionais, internacionais e infraconstitucionais. Cabe, no caso concreto, aplicar o melhor direito em favor da pessoa com deficiência e de seus cuidadores, assim como a imperiosa necessidade de adaptar à realidade dessas famílias com o valor fundamental do trabalho.

Nesse contexto, é razoável a adaptação no sentido da redução da jornada de trabalho da servidora pública sem redução de vencimentos. Tal medida não acarretará ônus desproporcional ou indevido à Administração Pública e, concomitantemente, assegurará ao filho com deficiência os direitos e garantias que lhes são prometidos.

Assim, por referir-se à determinação autoaplicável sem aumento de custos ao erário, é plenamente legítima a redução da carga horária à autora.

É curioso recordar que a tutela almejada pela parte autora, só de forma reflexa lhe pertence, pois, a bem da verdade, o que se trata aqui é de um direito social da pessoa com deficiência, já que a redução da carga horária tem por escopo possibilitar que a mãe, trabalhadora, possa atender sua filha que carece de atenção especial.

O instituto da proteção integral, acolhido pela nossa Constituição de 1988, foi, ainda, parametrizado no Estatuto da Criança e do Adolescente, que no art. 6º preceitua: “na interpretação desta Lei levar-se-ão em conta os fins sociais a que ela se dirige, as exigências do bem comum, os direitos e deveres individuais e coletivos, e a condição peculiar da criança e do adolescente como pessoas em desenvolvimento”.

Por oportuno, devem ser mencionados alguns dispositivos que tratam da condição peculiar de pessoa em desenvolvimento:

> **CF**
>
> Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.
>
> **ECA**
>
> Art. 4º É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes 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.
>
> Parágrafo único. A garantia de prioridade compreende:
>
> a) primazia de receber proteção e socorro em quaisquer circunstâncias;

Valor: R$ 100,00
PROCESSO CÍVEL E DO TRABALHO -> Processo de Conhecimento -> Procedimento de Cumprimento de Sentença/Decisão -> Cumprimento de Sentença contra a Fazenda Pública
GOIÂNIA - UPJ JUIZADOS DA FAZENDA PÚBLICA: 1º, 2º, 3º E 4º (1º NÚCLEO DA JUSTIÇA 4.0 PERMANENTE)
Usuário: Caroline Correa de Godoy - Data: 14/06/2026 21:06:33

b) precedência de atendimento nos serviços públicos ou de relevância pública;

c) preferência na formulação e na execução das políticas sociais públicas;

d) destinação privilegiada de recursos públicos nas áreas relacionadas com a proteção à infância e à juventude.

Neste contexto, o Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, que promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, foi, portanto, incorporado ao nosso ordenamento positivo e passaram a gozar do status de direitos fundamentais.

Assim, o direito buscado pela autora restou devidamente evidenciado posto tratar de direito social da criança envolvida, e a redução da carga horária tem por escopo possibilitar que a mãe, trabalhadora, possa atender o filho autista, que carece de especial atenção, atendendo a proteção integral prevista no ordenamento jurídico como acima exposto devendo vigorar o princípio da prevalência do melhor interesse da criança e o da cooperação, em que todos devem velar pela proteção das crianças, não implicando em violação ao princípio da legalidade, mas sim sua estreita aplicação.

Sobre o tema aqui tratado, em casos análogos, esta Corte já se posicionou:

PODER JUDICIÁRIO Tribunal de Justiça do Estado de Goiás Gabinete do Desembargador Itamar de Lima MANDADO DE SEGURANÇA No 5031467-17.2022.8.09.0000 3ª CÂMARA CÍVEL (camaracivel3@tjgo.jus.br) IMPETRANTE (S): RAQUEL AMARAL LIMA IMPETRADA (S): SECRETÁRIA DE EDUCAÇÃO DO ESTADO DE GOIÁS RELATOR: Desembargador DESEMBARGADOR ITAMAR DE LIMA EMENTA: MANDADO DE SEGURANÇA. ***SERVIDORA PÚBLICA MUNICIPAL. GENITORA DE MENOR PORTADOR DE TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA. PLEITO DE HORÁRIO ESPECIAL. REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA. NORMAS FEDERAIS E CONSTITUCIONAIS COGENTES DE PROTEÇÃO INTEGRAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. 1. Será concedido horário especial a servidor que tenha filho ou dependente portador de transtorno do espectro autista (autismo), menor de idade, que necessite de assistência diuturna do genitor, para acompanhá-lo aos tratamentos médicos e terapêuticos indicados, sem compensação de horário ou redução dos seus vencimentos****. 2. O benefício de redução de carga horária concedido a servidora pública municipal, só de forma reflexa lhe pertence, pois na verdade se trata de um direito social da criança, porque tal medida tem por escopo possibilitar que a mãe, trabalhadora, possa atender seu filho com deficiência, que carece de atenção especial. SEGURANÇA CONCEDIDA. (TJGO, PROCESSO CÍVEL E DO TRABALHO -> Processo de Conhecimento -> Procedimento de Conhecimento -> Procedimentos Especiais -> Procedimentos Regidos por Outros Códigos, Leis Esparsas e Regimentos -> Mandado de Segurança Cível 5031467-17.2022.8.09.0000, Rel. Des(a). DESEMBARGADOR ITAMAR DE LIMA, 3a Câmara Cível, julgado em 25/04/2022, DJe de 25/04/2022). (Grifei)*

PODER JUDICIÁRIO Tribunal de Justiça do Estado de Goiás Gabinete do Desembargador Zacarias Neves Coêlho MANDADO DE SEGURANÇA N. 5329950-98.2022.8.09.0000 COMARCA DE GOIÂNIA IMPETRANTE: DENISE BORGES DA SILVA IMPETRADOS: SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE E OUTROS RELATOR: RODRIGO DE SILVEIRA ? Juiz Substituto em 2º Grau EMENTA: MANDADO DE SEGURANÇA. ***SERVIDORA ESTADUAL DA SAÚDE. GENITORA DE AUTISTA. REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA. PRINCÍPIOS DA JURIDICIDADE E DA ISONOMIA. OBSERVÂNCIA A NORMAS CONSTITUCIONAIS, FEDERAIS E INTERNACIONAIS. PROTEÇÃO INTEGRAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.*** *1. Cabe ao Judiciário considerar a interpretação da legislação pertinente à matéria pautando-se não somente nas disposições do Estatuto dos Servidores Públicos do Estado de Goiás ou dos Servidores da Secretaria de Estado da Saúde, mas*

Valor: R$ 100,00
PROCESSO CÍVEL E DO TRABALHO -> Processo de Conhecimento -> Procedimento de Cumprimento de Sentença/Decisão -> Cumprimento de Sentença contra a Fazenda Pública
GOIÂNIA - UPJ JUIZADOS DA FAZENDA PÚBLICA: 1º, 2º, 3º E 4º (1º NÚCLEO DA JUSTIÇA 4.0 PERMANENTE)
Usuário: Caroline Correa de Godoy - Data: 14/06/2026 21:06:33

no sistema legal vigente como um todo, em especial no princípio constitucional da igualdade e nos preceitos pertinentes à proteção da criança e da pessoa com deficiência, tudo em atenção à máxima da juridicidade. 2. O parâmetro que aqui há de ser levado em consideração é o dos demais servidores estaduais da saúde. E a desbordar, a apelante é uma servidora da saúde com particularidades se comparada aos demais, porquanto lida diariamente com as limitações de uma criança com espectro de autismo, tendo a difícil e nobre tarefa de zelar por sua saúde, educação e bem-estar 3. Muitos são os direitos elencados no ordenamento jurídico com o objetivo de avançar em direção à plena inclusão. E esses direitos só serão minimamente atingidos, se a servidora, mãe da infante com deficiência, puder contar com jornada proporcional sem redução de rendimentos. 4. Segurança parcialmente concedida para determinar que a autoridade coatora promova a redução proporcional da jornada da servidora em 25% (vinte e cinco por cento), de 6 (seis) para 4,5 (quatro horas e meia), com efeitos retroativos contados da data da impetração. Segurança parcialmente concedida. (TJGO, PROCESSO CÍVEL E DO TRABALHO -> Processo de Conhecimento -> Procedimento de Conhecimento -> Procedimentos Especiais -> Procedimentos Regidos por Outros Códigos, Leis Esparsas e Regimentos -> Mandado de Segurança Cível 5329950-98.2022.8.09.0000, Rel. Des(a). RODRIGO DE SILVEIRA, 2ª Câmara Cível, julgado em 14/09/2022, DJe de 14/09/2022). (Grifei)

Duplo Grau de Jurisdição nº 5114383-17.2018.8.09.0011 Comarca de Aparecida de Goiânia Autor: Girlei Ferreira De Souza Vieira Réu: Município de Aparecida de Goiânia Relator: Reinaldo Alves Ferreira - Juiz de Direito Substituto em Segundo Grau EMENTA: Duplo Grau de Jurisdição Obrigatório. Ação declaratória com pedido de tutela antecipada em caráter incidental. Redução da jornada de trabalho sem necessidade de compensação. Necessidade de cuidados especiais ao filho. I- Interpretação sistemática e analógica. Aplicabilidade da Lei Federal 8.112/90 e do Estatuto do Servidor Público Civil do Estado de Goiás. A servidora pública municipal tem direito a redução de sua jornada de trabalho para 20 horas semanais, sem necessidade de compensação, mas com fundamento na Lei 8.112/90, em seu artigo 98, §2º e §3º, e no art. 51, §4º, e no que dispõe o Estatuto do Portador de Deficiência, devendo preponderar uma interprestação sistemática e analógica dos mencionados dispositivos legais que regem a proteção do portador de deficiência, bem como das normas constitucionais. Ainda que não houvesse previsão na legislação sobconsticional, a pretensão da autora encontra guarida nos princípios constitucionais dos artigos 5o, 196 e 227 da Constituição Federal e da Convenção da ONU sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, incorporada à legislação brasileira com status de Emenda Constitucional. Remessa necessária conhecida e desprovida. Sentença mantida. (TJGO, PROCESSO CÍVEL E DO TRABALHO -> Recursos -> Remessa Necessária Cível 5114383-17.2018.8.09.0011, Rel. Des(a). REINALDO ALVES FERREIRA, 5ª Câmara Cível, julgado em 14/03/2022, DJe de 14/03/2022)

MANDADO SEGURANÇA. REMESSA OBRIGATÓRIA. SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL. JORNADA TRABALHO. REDUÇÃO. FILHO PORTADOR RETARDO MENTAL. POSSIBILIDADE. 1. O servidor público municipal legalmente responsável por excepcional, em tratamento especializado que preenche os requisitos previstos no texto constitucional, tem o direito de obter a redução para vinte (20) horas semanais a sua jornada de trabalho. 2. Enquadra-se como excepcional a pessoa que apresenta algumas das diversas formas de excepcionalidade manifesta, ou seja, com desvantagem de ordem neurológica ou psíquica, com repercussão no desenvolvimento neuropsicomotor, levando a retardo mental ou distúrbio de comportamento, ausência ou perda e prejuízo grave de capacidade de comunicação, falta ou perda de autonomia pessoal e outras manifestações psíquicas ou motoras, assim se enquadrando quem, por deficiência física e/ou mental, precisa de cuidados especiais. REMESSA NECESSÁRIA CONHECIDA E DESPROVIDA. SENTENÇA MANTIDA. (TJGO, PROCESSO CÍVEL E DO TRABALHO -> Recursos -> Remessa Necessária Cível 5067570-87.2018.8.09.0024, Rel. Des(a). DESEMBARGADOR ALAN SEBASTIÃO DE SENA CONCEIÇÃO, 5ª Câmara Cível, julgado em 24/01/2022, DJe de 24/01/2022)

Valor: R$ 100,00
PROCESSO CÍVEL E DO TRABALHO -> Processo de Conhecimento -> Procedimento de Cumprimento de Sentença/Decisão -> Cumprimento de Sentença contra a Fazenda Pública
GOIÂNIA - UPJ JUIZADOS DA FAZENDA PÚBLICA: 1º, 2º, 3º E 4º (1º NÚCLEO DA JUSTIÇA 4.0 PERMANENTE)
Usuário: Caroline Correa de Godoy - Data: 14/06/2026 21:06:33

A Suprema Corte, no julgamento do RE 1.237.867/SP, com Repercussão Geral, Tema 1097, fixou a seguinte tese:

"Aos servidores públicos estaduais e municipais é aplicado, para todos os efeitos, o art. 98, § 2º e § 3º, da Lei 8.112/1990". Restou consignado, no referido julgado, que os servidores públicos estaduais e municipais que são pais ou cuidadores legais de pessoas com deficiência possuem, por analogia, o direito à jornada de trabalho reduzida, sem necessidade de compensação de horário ou redução de vencimentos, nos moldes previstos para os servidores públicos federais na Lei nº 8.112/90.

Restou consignado no julgado citado que os servidores públicos estaduais e municipais, que são pais ou cuidadores legais de pessoas com deficiência, possuem, por analogia, o direito à jornada de trabalho reduzida, sem necessidade de compensação de horário ou redução de vencimentos, nos moldes previstos para os servidores públicos federais na Lei nº 8.112/90.

Nesse sentido, a parte autora sustenta o seu direito a uma jornada equivalente a 05 (cinco) horas diárias, fazendo alusão ao art. 98, § 2º e § 3º, da Lei Federal nº 8.112/90, ao Tema Repercussão Geral 1097, assim como outros dispositivos normativos.

A Lei Estadual nº 20.756/2020 dispõe sobre a redução da carga horária de trabalho para servidores que necessitem de cuidar de pessoas com necessidades especiais.

No caso dos servidores do Poder Judiciário há diploma que dispõe sobre o tema, *in casu*, a Resolução nº 136/2020 (por meio da qual se estabeleceu o turno único de labor), mediante jornada diária de 07 (sete) horas pelos respectivos servidores (art. 2º).

Mais. Vigora no âmbito jurídico a nova Resolução nº 234/2023 que dispõe sobre a jornada de trabalho das servidoras mães de crianças de até 07 (sete) anos de idade, cujo art. 1º fixa período de labor diário de 06 (seis) horas.

É possível interferir, a partir da *ratio* empregada na Lei Estadual nº 20.756/2020, que o nível de redução da carga horária para os servidores que possuem dependentes com deficiência foi estabelecido no patamar de 25% (vinte e cinco por cento). Utilizando-se do critério de analogia, chega-se (em cognição sumária) à conclusão de que a servidora do TJGO, mãe de criança deficiente, faz jus a uma redução equânime na ordem de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a jornada de 07 (sete) horas- devido ao turno único-, a redundar em uma carga horária de 05 (horas) e 15 minutos/dia.

Sendo a filha da autora uma criança menor de 06 (seis) anos de idade esse índice recairia sobre uma base de cálculo de 06 (seis) horas, por força da Resolução nº 234/2023, dando ensejo a uma carga horária de 04 (quatro) horas e 30 (minutos).

Esse último entendimento, inclusive, já restou encampado pelo Egrégio TJGO em sede de julgamento do Mandado de Segurança nº 5329950-98.2022.8.09.0000, de relatoria do Eminente Juiz Substituto em 2º Grau Rodrigo de Silveira, cujo caso também dizia respeito a servidora submetido a uma carga horária padrão de 6 (seis) horas, valendo a reprodução *ipsis litteris* do teor da ementa:

> *EMENTA: MANDADO DE SEGURANÇA. SERVIDORA ESTADUAL DA SAÚDE. GENITORA DE AUTISTA. REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA. PRINCÍPIOS DA JURIDICIDADE E DA ISONOMIA. OBSERVÂNCIA A NORMAS CONSTITUCIONAIS, FEDERAIS E INTERNACIONAIS. PROTEÇÃO INTEGRAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. 1. Cabe ao Judiciário considerar a interpretação da legislação pertinente à matéria pautando-se não somente nas disposições do Estatuto dos Servidores Públicos do Estado de Goiás ou dos Servidores da Secretaria de Estado da Saúde, mas*

Valor: R$ 100,00
PROCESSO CÍVEL E DO TRABALHO -> Processo de Conhecimento -> Procedimento de Cumprimento de Sentença/Decisão -> Cumprimento de Sentença contra a Fazenda Pública
GOIÂNIA - UPJ JUIZADOS DA FAZENDA PÚBLICA: 1º, 2º, 3º E 4º (1º NÚCLEO DA JUSTIÇA 4.0 PERMANENTE)
Usuário: Caroline Correa de Godoy - Data: 14/06/2026 21:06:33

no sistema legal vigente como um todo, em especial no princípio constitucional da igualdade e nos preceitos pertinentes à proteção da criança e da pessoa com deficiência, tudo em atenção à máxima da juridicidade. 2. O parâmetro que aqui há de ser levado em consideração é o dos demais servidores estaduais da saúde. E a desbordar, a apelante é uma servidora da saúde com particularidades se comparada aos demais, porquanto lida diariamente com as limitações de uma criança com espectro de autismo, tendo a difícil e nobre tarefa de zelar por sua saúde, educação e bem-estar 3. Muitos são os direitos elencados no ordenamento jurídico com o objetivo de avançar em direção à plena inclusão. E esses direitos só serão minimamente atingidos, se a servidora, mãe da infante com deficiência, puder contar com jornada proporcional sem redução de rendimentos. 4. Segurança parcialmente concedida para determinar que a autoridade coatora promova a redução proporcional da jornada da servidora em 25% (vinte e cinco por cento), de 6 (seis) para 4,5 (quatro horas e meia), com efeitos retroativos contados da data da impetração. Segurança parcialmente concedida" (2ª Câmara Cível - julgado em 06/09/2022).

Destarte, restando sobejamente demonstrada à violação ao direito da autora, a procedência parcial do pedido inaugural com a **confirmação da liminar deferida** é medida que se impõe.

Ante o exposto, **JULGO PARCIALMENTE PROCEDENTE** o pedido inicial, e EXTINGO o feito com resolução de mérito, nos termos do art. 487, I do CPC, para conferir à autora o direito à redução em sua jornada de regime especial de trabalho consistente na submissão de uma carga horária diária de 5 (cinco) horas e 15 (quinze) minutos, sendo a jornada semanal de 26 (vinte e seis) horas e 15 (quinze) minutos, sem redução de vencimento e necessidade de compensação.

Sem condenação às custas processuais e honorários advocatícios, conforme preceitua artigo 55 da Lei nº 9.099/95. E, ainda, nos termos do artigo 11 da Lei nº 12.153/09, deixo de submeter ao duplo grau de jurisdição obrigatório.

Submeto este projeto de sentença ao MM. Juiz de Direito deste Juizado Especial da Fazenda Pública para apreciação e homologação.

Goiânia, data da assinatura eletrônica.

Aline de Oliveira e Souza
Juiz(a) Leigo(a)

Os presentes autos foram imediatamente encaminhados à conclusão para os fins dos arts. 26 e 40 da Lei nº 9.099/95.

SENTENÇA HOMOLOGATÓRIA

Trata-se de projeto de sentença (laudo) elaborado por juiz(a) leigo(a) nos autos em epígrafe, ora submetido à censura deste juízo para os fins dos arts. 26 e 40 da Lei nº 9.099/95.

Inexistem questões pendentes a serem dirimidas ou irregularidades procedimentais a serem sanadas; o acervo provatório foi validamente produzido e coerentemente valorado; mostram-se observadas a legislação pertinente e as teses firmadas em precedentes qualificados das instâncias superiores.

Ante o exposto, HOMOLOGO o presente projeto de sentença, nos termos do art. 40 da Lei nº 9.099/95 c/c. art. 27 da Lei nº 12.153/09, a fim de que produza seus jurídicos e legais efeitos.

Intimem-se.

Goiânia-GO, data da assinatura eletrônica.

TIAGO LUIZ DE DEUS COSTA BENTES
Juiz de Direito

* Assinado digitalmente, nos termos do art. 1º, § 2º, III, “a”, da Lei nº 11.419/06.

Av. Olinda, Quadra G, Lote 04, Fórum Cível "Heitor Moraes Fleury", 10º Andar, Sala 1021, Park Lozandes, Goiânia GO CEP 74.884-120. Telefone (62) 3018 6886; e-mail 1nucleojus40fazenda@tjgo.jus.br

Valor: R$ 100,00
PROCESSO CÍVEL E DO TRABALHO -> Processo de Conhecimento -> Procedimento de Cumprimento de Sentença/Decisão -> Cumprimento de Sentença contra a Fazenda Pública
GOIÂNIA - UPJ JUIZADOS DA FAZENDA PÚBLICA: 1º, 2º, 3º E 4º (1º NÚCLEO DA JUSTIÇA 4.0 PERMANENTE)
Usuário: Caroline Correa de Godoy - Data: 14/06/2026 21:06:33

PODER JUDICIÁRIO
Tribunal de Justiça do Estado de Goiás
Gabinete da Presidência

PROCESSO Nº : 202601000707600
NOME : PRESIDÊNCIA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS
ASSUNTO : REQUERIMENTO

D E S P A C H O / O F Í C I O

Trata-se de procedimento administrativo instaurado com a finalidade de tratar de demandas formuladas por servidores e servidoras deste Poder Judiciário, em reunião realizada no dia 20 de janeiro de 2026, conduzida pela Dra. Jussara Cristina Oliveira Louza, Juíza Auxiliar desta Presidência, por meio do qual foram propostas melhorias no atendimento médico nos processos administrativos para periciandos com Transtorno do Espectro Autista (TEA), bem como aprimoramento das condições de trabalho para servidores autistas e para aqueles que são pais ou responsáveis por pessoas com TEA.

Nos eventos 2 e 3, foram juntadas a Ata de Reunião realizado no dia 20 de janeiro de 2026 e o anexo das propostas apresentadas pelos(as) servidores(as).

A Dra. Jussara Cristina Oliveira Louza, Juíza Auxiliar desta Presidência, emitiu o Parecer nº 394/2026 (evento 1):

> *[…]* ***I. DAS DEMANDAS APRESENTADAS***
>
> *As questões trazidas pelos servidores podem ser agrupadas em dois eixos principais: (i) melhorias no atendimento da Junta Médica Oficial; e (ii) aprimoramento das condições de trabalho para servidores com TEA ou com dependentes com o transtorno.*
>
> ***I.1. Quanto ao Atendimento da Junta Médica Oficial***
>
> *Os servidores relataram situações de possível comprometimento quanto à qualidade e à humanização do atendimento médico-pericial,*

Assinado digitalmente por: GERALDO LEANDRO SANTANA CRISPIM, PRESIDENTE, em 02/02/2026 às 17:08.
Para validar este documento informe o código 120283160971 no endereço https://proad-v2.tjgo.jus.br/proad/publico/validacaoDocumento

especialmente no que tange a crianças e adolescentes com TEA. Dentre os principais pontos destacados, merecem especial atenção:

a) Inadequação do ambiente físico: *foi relatado que crianças com TEA compartilham a mesma sala de espera com outras pessoas em avaliação pericial, incluindo pessoas privadas de liberdade, o que gera desconforto sensorial e emocional incompatível com as necessidades específicas desse público. Os servidores sugerem a criação de sala de espera diferenciada e, idealmente, de sala de perícia específica para crianças com TEA, de modo a garantir um ambiente tranquilo, previsível e sensorialmente adequado durante todo o processo de atendimento.*

b) Periodicidade inadequada das reavaliações: *considerando que o TEA é uma condição permanente do neurodesenvolvimento, equiparável a deficiências reconhecidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), os servidores questionaram a exigência de reavaliações em curtos intervalos de tempo, sem justificativa técnica. Sugerem avaliar a possibilidade de ampliar a periodicidade das perícias, aproximando-se do prazo de até 5 (cinco) anos utilizado em outros tribunais.*

c) Ausência de profissionais especializados: *foi apontada a necessidade de capacitação continuada dos profissionais da Junta Médica sobre o Transtorno do Espectro Autista, outras condições da neurodiversidade e avaliação pediátrica, de modo a fortalecer uma abordagem mais sensível, respeitosa e tecnicamente atualizada no atendimento de servidores e dependentes.*

d) Questionamentos e descrédito em relação aos diagnósticos: *servidores relataram situações em que os laudos médicos apresentados foram questionados ou desconsiderados durante as perícias, gerando sentimento de desrespeito e marginalização. Sugere-se que todos os documentos médicos e psicológicos sejam analisados de forma integrativa e que, quando houver indeferimento, sejam apontados especificamente os motivos técnicos que fundamentaram a conclusão.*

e) Falta de transparência e padronização documental: *foi sugerida a divulgação de lista padronizada e atualizada dos documentos*

Assinado digitalmente por: GERALDO LEANDRO SANTANA CRISPIM, PRESIDENTE, em 02/02/2026 às 17:08.
Para validar este documento informe o código 120283160971 no endereço https://proad-v2.tjgo.jus.br/proad/publico/validacaoDocumento

necessários para cada modalidade de avaliação, bem como esclarecimentos objetivos sobre a aceitação de laudos emitidos em outros estados. Quando houver indicação de "falta de provas", sugere-se que os pareceres apontem especificamente quais documentos são necessários para complementar a análise.

f) Acessibilidade para servidores do interior: *foi solicitada a ampliação do uso de videoconferências para perícias de dependentes residentes no interior, com definição de critérios transparentes para a realização de perícias remotas em casos de TEA, favorecendo a previsibilidade e reduzindo o impacto emocional e financeiro sobre as famílias.*

g) Agilidade processual: *considerando o impacto emocional e prático da demora na tramitação dos processos, foi sugerida a adoção de medidas que tornem mais célere o andamento dos processos na Junta Médica e na Diretoria de Gestão de Pessoas.*

I.2. Quanto às Condições de Trabalho

No que se refere ao ambiente laboral, os servidores apresentaram as seguintes demandas:

a) Conscientização dos gestores: *foi relatada a existência de resistência por parte de algumas chefias em relação à concessão de teletrabalho e jornada reduzida, bem como situações de estigmatização e exclusão no ambiente de trabalho. Sugere-se a promoção de campanhas e ações internas para conscientização sobre os direitos dos servidores em teletrabalho por condição especial, reforçando que ninguém deve ser pressionado a abrir mão de benefícios, tampouco ser deslocado de lotação por causa de sua condição. A ampla divulgação do Guia de Inclusão de Pessoas com TEA pode auxiliar nesse processo.*

b) Transparência na aplicação da Resolução 511/2023 do CNJ: *foi solicitada orientação formal aos gestores para evitar interpretações que excluam magistrados e servidores em teletrabalho por condição especial do cômputo do limite de 30% previsto no art. 5º, III, da Resolução 227/2016 do CNJ. Os servidores relataram que há orientações divergentes atualmente repassadas às unidades, o que gera insegurança jurídica.*

c) Adaptações no trabalho presencial: *quando o trabalho presencial for necessário, sugere-se a adoção de horário flexível para minimizar sobrecarga sensorial, bem como a avaliação da possibilidade de estabelecer redução definitiva de carga horária após a primeira perícia que reconheça a condição. Além disso, adaptações no ambiente de trabalho, como controle de ruído, iluminação adequada e, quando possível, criação de espaços sensoriais, podem contribuir para prevenir crises e melhorar a produtividade.*

d) Condições especiais após os filhos implementarem 12 anos de idade: *foi questionada a retirada das condições especiais de trabalho concedidas aos pais de crianças com TEA após os 12 (doze) anos de idade, uma vez que a necessidade de acompanhamento terapêutico e suporte familiar permanece, especialmente considerando que o TEA é uma condição permanente.*

e) Uso adequado de terminologia: *foi destacado que o TEA é um transtorno do neurodesenvolvimento, e não uma doença, sendo importante que essa precisão conceitual seja observada nas comunicações institucionais. Além disso, recomenda-se evitar a utilização da expressão "neurodiversidade" quando o conteúdo tratar exclusivamente do autismo, para garantir precisão técnica.*

Inicialmente, é importante consignar que esta Juíza Auxiliar, considerando as atribuições reservadas pelo Decreto Judiciário 5.587/2025, em seu artigo 1º, § 2º, inciso I, "d", o qual confere a esta magistrada a competência sobre as matérias relativas a Saúde e atenção integral à saúde dos magistrados e servidores, buscou, por meio da reunião realizada no dia 20 de janeiro do corrente ano, estabelecer ponte de comunicação entre as situações vivenciadas pelos servidores com TEA ou com filho do espectro autista e esta Administração, buscando ampliar e direcionar o debate a todos os atores envolvidos.

Nesse sentido, a Política de Atenção Integral à Saúde de magistrados e servidores do Poder Judiciário, instituída pela Resolução CNJ n.º 207/2015, recentemente alterada pela Resolução n.º 623/2025, estabelece diretrizes voltadas à promoção da saúde física e mental dos integrantes do Poder Judiciário, com ênfase na prevenção de doenças, na humanização do atendimento e na criação de ambientes laborais saudáveis e inclusivos.

Assinado digitalmente por: GERALDO LEANDRO SANTANA CRISPIM, PRESIDENTE, em 02/02/2026 às 17:08.
Para validar este documento informe o código 120283160971 no endereço https://proad-v2.tjgo.jus.br/proad/publico/validacaoDocumento

Nesse contexto, as demandas apresentadas pelos servidores encontram pleno respaldo nas diretrizes estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça, merecendo análise criteriosa e, no que couber, acolhimento institucional.

No que tange especificamente ao Transtorno do Espectro Autista, cumpre ressaltar que se trata de condição permanente do neurodesenvolvimento, reconhecida pela Lei Federal n.º 12.764/2012 (Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista), que equipara a pessoa com TEA à pessoa com deficiência para todos os efeitos legais.

Ademais, o Conselho Nacional de Justiça tem se posicionado de forma consistente quanto à necessidade de adoção de medidas de acessibilidade e inclusão voltadas a servidores com deficiência e a seus familiares, especialmente por meio da Resolução CNJ n.º 401/2021 (que dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão).

Nesse sentido, a humanização do atendimento médico-pericial, a capacitação de profissionais, a adequação dos espaços físicos, a transparência nos critérios de avaliação e a conscientização dos gestores não configuram espécie de benefíciso pessoais, mas dever institucional decorrente da legislação vigente e das políticas públicas estabelecidas pelo CNJ, conforme discutido na reunião realizada.

Igualmente relevante é a questão relativa à interpretação da Resolução CNJ n.º 511/2023, que estabelece diretrizes para o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário. A norma prevê que servidores em teletrabalho por condição especial não devem ser computados no limite de 30% estabelecido para o regime de trabalho remoto, justamente para evitar que a condição de saúde ou a necessidade de acompanhamento de dependente com deficiência se torne fator de exclusão ou estigmatização no ambiente de trabalho.

Com efeito, o novel normativo inseriu o § 12 ao art. 5º da Resolução nº 227/2016 do CNJ, com a seguinte redação: "§ 12. As concessões de pedidos

Assinado digitalmente por: GERALDO LEANDRO SANTANA CRISPIM, PRESIDENTE, em 02/02/2026 às 17:08.
Para validar este documento informe o código 120283160971 no endereço https://proad-v2.tjgo.jus.br/proad/publico/validacaoDocumento

*de teletrabalho, nos termos da Resolução CNJ n. 343/2020, **não devem ser computadas no percentual de 30% previsto no art. 5º, III, da Resolução CNJ n. 227/2016.** (incluído pela Resolução n. 511, de 30.6.2023)"*

Por fim, cumpre destacar que a promoção de um ambiente laboral inclusivo e respeitoso não apenas atende aos comandos legais e normativos, mas também contribui para a valorização dos servidores, para a melhoria do clima organizacional e, em última análise, para a qualidade da prestação jurisdicional.

*Diante do exposto, com vistas a conferir a devida importância e dar amplitude ao debate institucional sobre as questões levantadas pelos servidores, bem como ante o compromisso deste Tribunal com a promoção da saúde, da dignidade e da inclusão de seus integrantes, **SUGIRO** que sejam adotadas as seguintes providências:*

a) A cientificação do Diretor da Junta Médica Oficial deste Poder Judiciário acerca dos pontos suscitados pelos servidores no que se refere ao atendimento médico-pericial e condições de ambientação no âmbito da Junta Médica, bem como sobre os possíveis pontos de atendimento quanto às sugestões apresentadas;

b) A cientificação da Diretoria de Gestão de Pessoas, bem como à Divisão de Acolhimento e Ambientação Funcional, acerca dos pontos suscitados pelos servidores no que se refere às condições de trabalho, especialmente quanto a promoção de campanhas de conscientização no âmbito deste Tribunal sobre os direitos de servidores com TEA ou com dependentes com o transtorno, bem como avaliação da possibilidade de adoção de adaptações no ambiente de trabalho presencial, quando necessário;

c) A cientificação do Centro de Saúde deste Tribunal, para conhecimento e possíveis contribuições em torno da presente temática.

Proponho, por fim, que, após a manifestação da Junta Médica Oficial e da Diretoria de Gestão de Pessoas, os autos retornem conclusos para análise das informações apresentadas e eventual encaminhamento à Administração Superior para deliberação quanto à edição de ato normativo ou adoção de outras medidas institucionais cabíveis.

Assinado digitalmente por: GERALDO LEANDRO SANTANA CRISPIM, PRESIDENTE, em 02/02/2026 às 17:08.
Para validar este documento informe o código 120283160971 no endereço https://proad-v2.tjgo.jus.br/proad/publico/validacaoDocumento

É o parecer que, respeitosamente, submeto à apreciação do eminente Presidente desta Corte. [...]

Acolho a referida peça opinativa (evento 1), com fundamento no artigo 50, § 1º, da Lei Estadual nº 13.800/2001, e **determino**:

I - a cientificação do Diretor da Junta Médica Oficial deste Poder Judiciário acerca dos pontos suscitados pelos servidores no que se refere ao atendimento médico-pericial e condições de ambientação no âmbito da Junta Médica, bem como sobre os possíveis pontos de atendimento quanto às sugestões apresentadas;

II - a cientificação da Diretoria de Gestão de Pessoas, bem como da Divisão de Acolhimento e Ambientação Funcional, acerca dos pontos suscitados pelos(as) servidores(as) no que se refere às condições de trabalho, especialmente quanto a promoção de campanhas de conscientização no âmbito deste Tribunal de Justiça sobre os direitos de servidores(as) com TEA ou com dependentes com o transtorno, bem como avaliação da possibilidade de adoção de adaptações no ambiente de trabalho presencial, quando necessário;

III - a cientificação do Centro de Saúde deste Tribunal de Justiça para conhecimento e possíveis contribuições em torno da presente temática.

Após a manifestação da Junta Médica Oficial, da Diretoria de Gestão de Pessoas e do Centro de Saúde deste Tribunal de Justiça, **retornem-se** os autos do presente procedimento administrativo à Dra. Jussara Cristina Oliveira Louza, Juíza Auxiliar desta Presidência, para manifestação conclusiva.

O presente despacho tem força de ofício.

À Secretaria Executiva para providenciar.

Goiânia, *datado e assinado digitalmente*.

Desembargador LEANDRO CRISPIM
Presidente

//AssAdM15

Assinado digitalmente por: GERALDO LEANDRO SANTANA CRISPIM, PRESIDENTE, em 02/02/2026 às 17:08.
Para validar este documento informe o código 120283160971 no endereço https://proad-v2.tjgo.jus.br/proad/publico/validacaoDocumento

ASSINATURA(S) ELETRÔNICA(S)

Tribunal de Justiça do Estado de Goiás
Para validar este documento informe o código 120283160971 no endereço https://proad-v2.tjgo.jus.br/proad/publico/validacaoDocumento

Nº Processo PROAD: 202601000707600 (Evento nº 4)

GERALDO LEANDRO SANTANA CRISPIM
PRESIDENTE
PRESIDÊNCIA
Assinatura CONFIRMADA em 02/02/2026 às 17:08