

**ACÓRDÃO**  
**(8ª Turma)**  
**GMSPM/CCS**

**RECURSO DE REVISTA. REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.467/2017 - RITO SUMARÍSSIMO TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADA DA EBSEH. DOENÇA GRAVE. LAUDOS E PARECERES MÉDICOS E PSICOLÓGICOS FAVORÁVEIS À REMOÇÃO.** Cinge-se a controvérsia a respeito da transferência de empregada pública para outra localidade por motivo de saúde. No caso, o Regional consignou que a reclamante foi diagnosticada com Transtorno Depressivo Grave - TDG (CID F32:3). O artigo 196 da Constituição disciplina que a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. Verifica-se, assim, que a Constituição concedeu especial proteção ao direito à saúde consectário lógico do direito à vida, impondo o dever a todos de adoção de medidas que reduzam os riscos de doença e seu agravamento, em qualquer que seja a dimensão institucional em que atue, inclusive na qualidade de empregador. Ressalta-se, ainda, que sendo a reclamante idosa deve ser observado o Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/2003) que lhe garante proteção integral. De fato, tratando-se de doença grave, tal circunstância excepcional deve ser pautada na razoabilidade e na necessidade de proteção dos direitos fundamentais à dignidade da

**PROCESSO Nº TST-RR-625-39.2023.5.20.0004**

pessoa humana, à vida e à saúde da trabalhadora, nos termos dos arts. 1º, III, 5º, "caput", e 6º da Constituição Federal. Em prosseguimento, sopesando os bens jurídicos tutelados, o direito a saúde deve prevalecer frente às normas internas da reclamada sendo certo que não há sobreposição do interesse particular sobre o interesse público, visto que a empregada continuará a prestar serviços à empresa, porém em outra localidade do país, sendo razoável concluir que é interesse da Administração Pública ter resguardada a saúde da reclamante. Contra senso, mantê-la nesta situação pode leva-la a aposentadoria por invalidez. Por outro lado, importante acrescentar que, ainda que o contrato de trabalho da reclamante seja régio pela CLT, o que a princípio afastaria a aplicação do artigo 36, III, da Lei 8.112/9 (que disciplina a remoção de servidor público estatutário por motivo e saúde), referida norma pode ser aplicada por analogia extensiva e como fonte de interpretação. Neste contexto, seja por aplicação analógica do artigo 36, III Lei nº 8.112/1990, ou pelos bens jurídicos tutelados (dignidade da pessoa humana, à vida e à saúde da trabalhadora, nos termos dos arts. 1º, III, 5º, "caput", 6º e 196 da Constituição Federa) a reclamante faz jus a transferência em virtude do seu estado de saúde. **Recurso de revista conhecido e provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-625-39.2023.5.20.0004**, em que é Recorrente ----- e é Recorrido **EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES - EBSERH**.

**PROCESSO Nº TST-RR-625-39.2023.5.20.0004**

Trata-se de recurso de revista interposto pela reclamante contra o acórdão oriundo do TRT da 2ª Região.

Desnecessária a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do Regimento Interno do TST.

É o relatório.

**V O T O****a) Conhecimento**

Presentes os pressupostos de admissibilidade extrínsecos.

**RITO SUMARÍSSIMO. TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADA DA EBSERH. DOENÇA GRAVE. LAUDOS E PARECERES MÉDICOS E PSICOLÓGICOS FAVORÁVEIS À REMOÇÃO**

A reclamante sustenta ser incontroverso o seu estado de saúde motivo pelo qual deve permanecer sob os cuidados de sua família tendo, portanto, direito a remoção por motivo de saúde. Afirma que deve ser aplicado o disposto no inciso III, "b", do artigo 36 da Lei nº 8.112/90 segundo o qual "*o servidor público tem direito à remoção a pedido, independentemente do interesse da Administração, desde que seja por motivo de saúde do servidor, do cônjuge, do companheiro ou de dependente que viva as suas expensas*". Aponta violação dos artigos 1º, III, 5º, 6º, 23, III, 24, XIV, 196, 226 e 227 da Constituição. Traz arestos para o cotejo de teses.

O Regional decidiu:

"Trata-se a demanda de pleito de transferência de empregada, aprovada em 2º lugar no Concurso Público nº 1/2019, para o provimento do cargo de assistente administrativo, regime celetista, visando o preenchimento de vaga no Hospital Universitário Dr. Miguel Riet Corrêa Jr. da Universidade Federal do Rio Grande/RS - HU-FURG, cuja posse se deu em 14/07/2021.

Motiva seu direito nos seguintes argumentos: na aplicação supletiva do art. 36, III, b, da Lei 8.112/90, alegando que a CLT e a SEI n 3/2021/DGP-EBSERH são omissas quanto à transferência e remoção de empregado por questão de saúde, não sendo, desse modo, ato discricionário

**PROCESSO Nº TST-RR-625-39.2023.5.20.0004**

da administração pública negar-lhe o direito; pela extensão do conceito de servidor público; pelo art. 8º da CLT e parágrafo único, do art. 27, do Estatuto do Idoso (62 anos quando do certame); no que a norma interna viola os direitos fundamentais da autora, estendendo-se a prioridade legal ao pleito administrativo; pelo direito à saúde, à unidade familiar e pelo princípio da dignidade humana.

Nesse novo contexto, narra a autora que passou a apresentar "quadro de profunda tristeza e medo (ansiedade e depressão severa, com sintomas psicóticos), de humor deprimido, choro fácil, labilidade do humor, desânimo, anedonia, angústia ansiedade, crises de ansiedade, delírios persecutórios", como consequência do desgaste das relações laborais que somado ao isolamento familiar e social e à contundente distância da sua terra, proporcionaram-lhe alterações de sono, alimentação, pressão sanguínea, além de interferências na sua relação com terceiros, em constante sensação de perseguição ou de ser observada, mesmo em situações privadas, afetando a enfermidade toda sua vida.

Diagnosticada com Transtorno Depressivo Grave - TDG (CID F32:3), este caracterizado por sinais e sintomas do tipo: alterações do humor, insônia, medo de ir trabalhar, retraimento social, desinteresse pelas atividades cotidianas, crises de choro e de ansiedade, com piora do quadro clínico ao frequentar o ambiente de trabalho, recebeu recomendação médica de acompanhamento psiquiátrico, psicológico e indicação categórica de sua permanência em Aracaju, como forma de a família lhe servir de suporte eficaz para a restauração da sua saúde.

Complementa:

*A enfermidade da Recorrida é situação que demanda cuidados e assistência contínuos, tendo em vista a necessidade de presença em sucessivas consultas médicas, realização de diversos exames, tomar medicação intravenosa em clínicas e hospitais, recorrentes mal estares (efeitos colaterais das medicações), além das questões psicológicas e outros.*

(...)

*Diferentemente do disposto na lei de proteção, o art. 16 da Norma - SEI nº 3/2021/DGP-EBSERH elenca a "maior idade" como o quarto critério sucessivo para desempate na ordem de precedência no banco de movimentações. Com efeito, trata-se de norma de praticamente impossível incidência e, assim, na prática, nenhuma atenção especial é destinada à autora por parte da Administração Pública em razão de sua peculiar condição de pessoa idosa, em nada se atendendo à urgência necessariamente atrelada às questões que lhe alcançam, máxime quando relacionadas à sua saúde.*

(...)

**PROCESSO Nº TST-RR-625-39.2023.5.20.0004**

*Além disso, insta salientar que, após ser informada do surgimento desta vaga, ao menos 06 (seis) pessoas já foram convocadas para exercer a mesma função de Assistente Administrativo na unidade de Lagarto-SE, consoante Editais de Convocação n. 4887 e 5046 colacionados em anexo, do que se depreende a incontestável existência de vaga.*

Reconhece que, ao se habilitar no certame, já sabia onde se daria sua lotação, sendo, posteriormente, surpreendida com seu adoecimento no contexto do ambiente laboral, agravado pelos fatores anteriormente expostos, passando a buscar meios legais e regimentais para sua transferência, precisamente através do Banco de Oportunidades disponibilizado pela empresa demandada desde o ano de 2021.

Nas últimas inscrições no aludido, obteve, o 9º lugar para Aracaju e 1º lugar para Lagarto (fl. 151 do PDF), afirmando que em tentativas anteriores cumpriu todos os critérios elegíveis à movimentação.

Apesar de formalmente notificada da abertura de vaga para a unidade do Hospital Universitário, via Microsoft TEAMS e processo SEI de convocação aberto pela sede da ré, durante o lapso de 10/01/2023 a 17/01/2023, foi excluída no dia 18/01/2023 do processo de remoção/movimentação por se encontrar em gozo de licença médica de 60 dias.

Discorre que teve o pedido de benefício previdenciário por incapacidade temporária negado pelo INSS após perícia de 31/05/2023. Recentemente (30/10/2023), conforme ID f4a6eb6, afastou-se das atividades por licença médica.

Foi considerada inapta pelo médico do trabalho da empresa em avaliação no dia 05/06/2023, por concluir o profissional pela persistência das razões do afastamento, 'passando a Reclamante a vivenciar o terrível impasse jurídico que denomina de "limbo previdenciário e trabalhista".

A tese vertida em defesa, em síntese, faz alusão: aos princípios da legalidade, através do qual compreende prevalecer as suas normas internas, da isonomia e da impessoalidade da administração pública; à ciência da obreira de sua lotação ao participar do concurso público - vinculação ao instrumento convocatório; ao mérito administrativo e à separação dos 3 poderes (art. 2º da CF); à impossibilidade de aplicação, por analogia, da Lei n.º 8112/90; à ausência de prova donexo causal/concausalidade entre a doença e o labor; à imprecisão quanto à "cura das enfermidades" em caso de alteração de lotação da obreira; à proibição pela norma SEI n.º 3/2021/DGP-EBSERH de movimentação de empregado em gozo de licença superior a 15 dias; ao prejuízo de "diversas outras pessoas que prestaram concurso específico para essas localidades"; "em detrimento de outros empregados, que poderiam ser beneficiados no próximo programa de movimentação, mas que terão uma vaga a menos disponível, caso o pedido seja acolhido no âmbito judicial" e do atendimento à população ali assistida e ao déficit de colaboradores na filial

**PROCESSO Nº TST-RR-625-39.2023.5.20.0004**

HU-FURG e razão de constantes desligamentos e movimentações de empregados.

Em sede de Mandado de Segurança de n.º 0003983-24.2023.5.20.0000 (fl. 245), esta relatoria explicitou que a liminar demandaria dilação probatória, além de a autora se encontrar, à época, em licença médica - "a Impetrante encontra-se atualmente no seio de sua família e ainda afastada do trabalho (atestado médico datado de 30/05/2023 prescreve o afastamento por mais 90 dias)", o que implicou suspensão do contrato de trabalho, resultando em ausência de direito ser deferido enquanto durasse o afastamento médico.

O suso feito foi extinto sem resolução do mérito por perda superveniente do objeto pela transferência determinada em sentença, independentemente do trânsito em julgado.

É incontroverso o estado de saúde da obreira, consoante ASO de ID 8b80965.

Da prova documental, o Regulamento Interno (fl. 498) e a Norma Operacional 03/2021 (ID d124f3a, fls. 103 a 147) estabelecem as diretrizes para alteração de lotação entre as unidades da ré:

(...)

A empregada atingiu o critério objetivo temporal descrito no art. 8º, I, da Norma Operacional n.º 03/2021 da ré - possuir 1 ano de tempo de trabalho a contar da admissão.

Semelhantemente, não há notícias de que foi nos 2 anos anteriores à data do requerimento beneficiária de movimentação nas modalidades individual ou permuta, salientando que a empresa não impugnou as alegações e documentos trazidos pela reclamante (fl. 147) de que foi aprovada "nas avaliações de desempenho com notas 95 (1ª etapa), 100 (2ª etapa) e 95 (plano de tarefas), resultando na pontuação final 97, e conta com as notas 100, 100 e 100 de RME, CCM e RMC", e de que não se enquadra em nenhum dos demais parâmetros dos incisos IV, V e VI da citada norma interna.

Não se sustenta a explanação da ré de que "A filial do Hu-Furg está com deficit de colaboradores em razão de constantes desligamentos e processos de movimentação de empregados entre as filiais Ebserh", isto porque o documento de ID 79c0d5d, fl. 503, anexado pela própria recorrente da conta de que havia vaga no polo de Lagarto e de que era possível o hospital universitário de origem requerer a reposição do cargo em vacância:

(...)

Outrossim, no "Despacho - SEI" de fl. 507, a Sra. Michelle Lemos dos Santos Xavier, analista administrativo, em 18/01/2023, informou que seriam adotados os procedimentos necessários para dar continuidade ao preenchimento da vaga de Assistente Administrativo no HUL - UFS."

Decerto que a Norma Operacional n.º 03/2021, no art. 18., ressalva que "A movimentação a pedido do(a) empregado(a) na modalidade individual será utilizada, de forma prioritária, para o preenchimento de vagas existentes no quadro efetivo da Ebserh, excetuando aquelas já direcionadas para concurso

**PROCESSO Nº TST-RR-625-39.2023.5.20.0004**

público", o que, per si, demonstra que não houve sobreposição de vaga, ou seja, contrapõe o argumento empresarial de que a transferência da obreira ocasionaria "prejuízo de diversas outras pessoas que prestaram concurso específico para essas localidades".

Para além, os editais n.ºs 4764/2023, 5138/2023 e 5727/2023 de convocação de candidatos para comporem o quadro de pessoal do HU-FURG para o mesmo cargo da obreira contestam a hipótese de precariedade de atendimento à população ali assistida e o déficit de colaboradores por constantes desligamentos e movimentações de empregados.

A empregadora não colacionou lista de demais interessados inscritos no Banco de Oportunidades de Movimentação do mesmo cargo e para igual unidade de destino da Sra. Natalícia.

Ressalto que, nada obstante o auxílio-doença requerido pela demandante em 06/12/2022 ter sido negado pelo Órgão Previdenciário, sob justificativa "que o(a) requerente está recebendo benefício no âmbito da Seguridade Social, sob nº 1920992780, desde 25/04/2019" (ID5e61012, fl. 204 do PDF), e que a demandada, nos períodos de licenças superiores a 15 dias, não remunerou a autora por falta da contraprestação, o afastamento não pode ser interpretado sob a ótica da modalidade de licença sem vencimentos.

Noutro giro, os itens 2.5 e 2.8 do edital do concurso e a cláusula primeira do contrato de trabalho celebrado entre as partes submetem os empregados ao regime celetista e ao cumprimento das normas internas empresariais:

(...)

Prevendo o edital, conforme Anexo I (fl. 358), vaga específica para o HUL-UFS (polo de Lagarto/SE), a opção pelo HU-FURG foi mero interesse da obreira em laborar em outra localidade.

A classificação em 1º lugar da autora no Banco de Oportunidades de Movimentação, ID e989c1e, fl. 149, ocorreu em 25/11/2022, momento precedente ao período de abertura do processo seletivo para transferência (07/01/2023 a 17/01/2023), que ora se discute.

O fato de, naquela oportunidade, preencher os requisitos pessoais para movimentação da unidade de origem para HUL-UFS (polo de Lagarto) não gera direito automático à transferência porque, além de o banco permanecer disponível para realização de cadastro a qualquer tempo, com obrigação do(a) interessado/interessada em atualizar os dados inseridos, o ato somente se aperfeiçoa com o cumprimento das demais etapas descritas na Norma Operacional n.º 03/3023, culminando na expedição de Portaria pela Diretoria de Gestão de Pessoas e apresentação do(a) empregado(a) na unidade de destino.

As comunicações, via Microsoft Teams, de pessoa de nome Ricardo Rocha Santos (fls. 152 e 153) - "Boa tarde. Como vai?" (10/01/2023) e "Seja bem-vinda ao HUI-UFS." (17/10/2023) em nada servem como meio de prova de que, ao ser desclassificada do banco de oportunidades, a recorrida já

**PROCESSO Nº TST-RR-625-39.2023.5.20.0004**

integrava o quadro da unidade de Lagarto, pois a ferramenta não é de uso exclusivo/privativo da EBSERH, o trâmite das mensagens se deu ainda no interstício da seleção, bem como não é possível averiguar, com base na documentação adunada ao feito, se o Sr. Ricardo se investe da competência de responder pela empregadora.

Embora a CLT, em seu art. 469, não discipline a remoção ou transferência de empregado em razão de doença própria, não vislumbro omissão em regra interna, já que a Norma Operacional n.º 03/2023, art. 79, é taxativa ao atribuir que: "Nenhum (a) empregado (a) poderá ser movimentado (a) se estiver em gozo de licenças superiores a 15 (quinze) dias e afastamentos previstos em normativo interno, legislação específica ou Acordo Coletivo de Trabalho, salvo quando em gozo de férias."

De forma oposta, o art. 36, III, b, da Lei n.º 8.112/90 prevê a remoção a pedido do servidor por motivo de saúde própria, de cônjuge, companheiro ou dependentes legais. A reclamante é empregada pública submetida ao regime celetista, pelo que entendo não lhes são aplicáveis as disposições contidas no Estatuto dos Servidores Federais, o qual regula as relações entre os servidores e as pessoas jurídicas de direito público em âmbito federal.

Tendo legislação e regulamentação específica da matéria, descabe falar em aplicação, por analogia, do disposto na Lei nº 8.112/1990.

Levando-se em conta que os princípios da unidade familiar, da proteção à saúde, da dignidade humana (arts. 6º; 23º III; 24º, XIV; 196º; 226º e 227º, da CF) - direitos fundamentais - e da legalidade são todos tutelados pela Constituição Federal, compreendo que o dever do Estado em proteger a família não pode ser invocado para sujeitar o serviço público a todas as circunstâncias particulares dos servidores por não se tratar a supremacia do interesse público de simples jus variandi da empregadora quando essa seguiu corretamente os critérios estabelecidos em normas internas.

Sob minha ótica, a autora tinha plena convicção do limite de transferência para situações de gozo de licença acima de 15 dias, tanto que deixou, por conveniência, de apresentar o atestado médico de 60 dias, emitido em 07/11/2023, entregando o documento à ré somente em 01/12/2023 (fls.163 a 165), vez que permaneceu em atividade laboral, justificando para isso a possibilidade de resolução via administrativa do problema, contudo nem sequer havia abertura de seleção interna para esta finalidade.

A interferência do Judiciário no mérito administrativo somente deve relativizar o princípio da separação dos poderes diante de manifesta ilegalidade de ato. No mais, impõe-se a harmonia entre si.

Digo, também, ainda que não observada conduta temerária da autora, é necessário o julgador observar que, ao flexibilizar requisitos previstos em normas administrativas internas, fazendo com que candidatos passem a escolher, na fase de inscrição, localidades distantes de sua residência (maior concentração de vagas ou menor concorrência), pode fomentar a prática de



**PROCESSO Nº TST-RR-625-39.2023.5.20.0004**

burla ao concurso público, máxime considerando quando o futuro empregado foi quem deu causa ao distanciamento.

Malgrado sensível à disfunção psicológica da obreira comprovada nos autos e à recomendação médica de transferência da reclamante, entendo que a atuação desta Especializada, em caso como o vertente, deve ser contida, de modo a não interferir na política pública de distribuição de recursos humanos, salvo casos muito específicos e gravíssimos, dado que a autoridade administrativa é quem tem mais condições de avaliar seus atos e necessidades, o que inclui a remoção de seus funcionários que trabalham no sistema de saúde e foram lotados exatamente no local para o qual prestaram o concurso público, como a recorrida.

Para além, não cabe alegar ofensa ao art. 27 da Lei n.º 10.741/2003 porque não houve nenhuma discriminação etária na admissão da obreira, uma vez que a lotação inicial se deu de acordo com a escolha da candidata durante o período de inscrição previsto em edital e o indeferimento da movimentação ocorreu em razão de não preenchimento do quesito objetivo contido no art. 78 da SEI n.º 3/2021/DGP-EBSERH, e não por idade.

Acentuo que não há pedido de declaração de nulidade dos outros processos seletivos para movimentação interna que tenha a reclamante participado por questão de não verificação de ordem de prioridade por idade pela Norma Operacional n. 03/2021.

Quanto ao art. 26 da Lei n.º 10.741/2003 ("A pessoa idosa tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas"), a condição de idosa existia na data da opção da unidade de labor, em inscrição no concurso, não podendo ser considerada, agora, para fins de atingir fim diverso daquele perseguido no momento próprio da inscrição.

Não cumprido requisito necessário, não faz jus a empregada à transferência.

Cito precedente deste E-TRT20:

(...)

Dou provimento ao recurso da reclamada para tornar sem efeito a tutela provisória e julgar improcedente o pedido de transferência da reclamante para unidade da reclamada na Cidade de Lagarto, por conseguinte, a ação."(g.n.)

Cinge-se a controvérsia a respeito da transferência de empregada pública para outra localidade por motivo de saúde.

No caso, o Regional consignou que a reclamante foi diagnosticada com Transtorno Depressivo Grave - TDG (CID F32:3), "*com piora do quadro clínico ao frequentar o ambiente de trabalho, recebeu recomendação médica de acompanhamento psiquiátrico, psicológico e indicação categórica de sua permanência em*

**PROCESSO Nº TST-RR-625-39.2023.5.20.0004**

*Aracaju, como forma de a família lhe servir de suporte eficaz para a restauração da sua saúde".*

O artigo 196 da Constituição disciplina que a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Verifica-se, assim, que a Constituição concedeu especial proteção ao direito à saúde consectário lógico do direito à vida, impondo o dever a todos de adoção de medidas que reduzam os riscos de doença e seu agravamento, em qualquer que seja a dimensão institucional em que atue, inclusive na qualidade de empregador.

Ressalta-se, ainda, que sendo a reclamante idosa deve ser observado o Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/2003) que lhe garante proteção integral.

De fato, tratando-se de doença grave, tal circunstância excepcional deve ser pautada na razoabilidade e na necessidade de proteção dos direitos fundamentais à dignidade da pessoa humana, à vida e à saúde da trabalhadora, nos termos dos arts. 1º, III, 5º, "caput", e 6º da Constituição Federal.

Em prosseguimento, sopesando os bens jurídicos tutelados, o direito a saúde deve prevalecer frente às normas internas da reclamada sendo certo que não há sobreposição do interesse particular sobre o interesse público, visto que a empregada continuará a prestar serviços à empresa, porém em outra localidade do país, sendo razoável concluir que é interesse da Administração Pública ter resguardada a saúde da reclamante. Contra senso, mantê-la nesta situação pode leva-la a aposentadoria por invalidez.

Por outro lado, importante acrescentar que, ainda que o contrato de trabalho da reclamante seja régio pela CLT, o que, a princípio, afastaria a aplicação do artigo 36, III, da Lei 8.112/9 (que disciplina a remoção de servidor público estatutário), referida norma pode ser aplicada por analogia extensiva e como fonte de interpretação.

Nessa mesma perspectiva, a jurisprudência desta Corte vem reconhecendo o direito ao empregado público de redução da jornada, sem prejuízo salarial, para prestar assistência ao dependente portador de deficiência por aplicação analógica do art. 98, § 2º e § 3º, da Lei 8.112/90.

**PROCESSO Nº TST-RR-625-39.2023.5.20.0004**

Julgados:

EMPRESA PÚBLICA FEDERAL (EBSERH). EMPREGADA PÚBLICA. REDUÇÃO DE JORNADA SEM PERDA SALARIAL PARA ACOMPANHAMENTO DOS TRATAMENTOS DA FILHA, PESSOA COM DEFICIÊNCIA DIAGNOSTICADA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA GRAVE, COM RETARDO MENTAL E EPILEPSIA. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 98, § 3º, DA LEI Nº 8.112/90 . COLMATAÇÃO DE LACUNA NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. POSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. 1. No caso, a prova produzida demonstrou que a filha da autora 'foi diagnosticada com Transtorno do Espectro Autista Grave (TEA) com retardo mental e epilepsia, sendo acompanhada por psiquiatra, fonoaudiólogos, terapeuta ocupacional e fisioterapeutas'. 2. Em 2009, ante a promulgação do Decreto nº 6.949, o Brasil se tornou signatário da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, cuja alínea "x" do preâmbulo aponta que "a família é o núcleo natural e fundamental da sociedade e tem o direito de receber a proteção da sociedade e do Estado e de que as pessoas com deficiência e seus familiares devem receber a proteção e a assistência necessárias para tornar as famílias capazes de contribuir para o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência", disposição que passou a integrar o ordenamento jurídico com 'status' constitucional por força do que prevê o art. 5º, § 3º, da Constituição Federal. 3. Posteriormente, a Lei nº 13.370/2016 alterou a redação do § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112/90, que passou a prever que a concessão de horário especial ao servidor portador de deficiência estende-se ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência. 4. Em tal contexto, em se tratando de direito fundamental expressamente assegurado pela Constituição Federal, não seria admissível que o Estado adotasse procedimento diverso em relação a servidores e empregados públicos, haja vista que situação jurídica base é idêntica e que o estatuto jurídico aplicável ao trabalhador não pode ser usado como justificativa razoável em ordem a afastar a obrigação estatal de concretizar norma que realiza direito fundamental, devendo ser confirmada a decisão que assegurou à autora a redução de jornada (de 40 para 28 horas semanais) sem impacto na remuneração. 5. Precedentes desta Corte Superior. Agravo de instrumento a que se nega provimento" (AIRR - 625-47.2019.5.07.0002, 1ª Turma, Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 11.03.2022).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA ÉGIDE DA LEI N.º13.015/2014. EMPREGADO PÚBLICO. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO SALARIAL. FILHO PORTADOR DE TRANSTORNO DO NEURODESENVOLVIMENTO (TEA). APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 98, § 3º, DA LEI 8.112/90. Hipótese em que o Tribunal Regional manteve a decisão

**PROCESSO Nº TST-RR-625-39.2023.5.20.0004**

que deferiu a redução da jornada de trabalho à autora, sem prejuízo da remuneração, para cuidar do filho menor portador de TEA. Fundamentou estar efetivamente demonstrada a condição de saúde do filho da autora, bem como a necessidade de tratamento médico intensivo, sobretudo fisioterápico/ocupacional, para minimizar as deficiências de ordem cognitiva, motora e comportamental, conforme os pareceres clínicos juntados ao processo. Assentou que os cuidados a serem prestados pela autora, na condição de mãe e responsável pelo filho portador de TEA, são permanentes e demandam adequação da sua carga horária. Nesse quadro, a jurisprudência desta Corte Superior, amparada nos arts. 4º e 5º da LINDB, vem reconhecendo a aplicação analógica do art. 98, § 2º e §3º, da Lei 8.112/90 ao empregado público, a fim de resguardar o direito à redução da jornada, sem redução salarial, para prestar assistência ao dependente portador de deficiência, como na hipótese dos autos. Precedentes. Óbice da Súmula 333/TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento " (AIRR-99-04.2021.5.21.0008, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 23/09/2022).

AGRAVO INTERNO EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA ECT. LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. JORNADA DE TRABALHO. REDUÇÃO PARA CUIDADO DE FILHO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA (AUTISMO E TDAH). EMPREGADA PÚBLICA. ANALOGIA. ART. 98, §§ 2º E 3º, DA LEI 8.112/1990. 1. Esta Corte tem admitido a redução de jornada de empregado público com dependente com deficiência sem alteração remuneratória e sem compensação de horário, a depender da especificidade do caso. 2. A utilização da analogia visando realizar a integração da lacuna normativa do regime jurídico aplicável ao reclamante encontra amparo na leitura contemporânea do princípio da legalidade administrativa, à luz do primado da juridicidade, de modo a não vincular o administrador público exclusivamente às diretrizes oriundas do Poder Legislativo, mas também para balizar sua atividade pelos valores e princípios constitucionais. 3. Situação que abrange a tutela de bens jurídicos destacados na ordem constitucional de 1988, notadamente, o direito da pessoa com deficiência, alçado à categoria de direito fundamental, sobretudo em face da internalização, com status de emenda constitucional (art. 5º, § 3º, da CF), da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência pelo Decreto 6.949/2009. 4. A aplicação analógica do art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei 8.112/1990 decorre da incidência de princípios oriundos dos arts. 1º, III, 5º, 6º, 7º, 227 da CF e 3º do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/90), além da destacada Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, não se vislumbrando qualquer ofensa ao primado da legalidade ou aos demais princípios que regem a Administração Pública. Precedentes. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento " (Ag-ED-AIRR-132-10.2020.5.10.0016, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 27/05/2022).

**PROCESSO Nº TST-RR-625-39.2023.5.20.0004**

Neste mesmo sentido, trago a decisão do Superior Tribunal de Justiça, cujo entendimento foi de que o art. 36 da Lei 8.112/1990 é aplicável ao empregado de empresa pública da administração indireta federal:

**DIREITO ADMINISTRATIVO. DIREITO DE SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL À REMOÇÃO PARA ACOMPANHAMENTO DE CÔNJUGE EMPREGADO DE EMPRESA PÚBLICA FEDERAL.**

O servidor público federal tem direito de ser removido a pedido, independentemente do interesse da Administração, para acompanhar o seu cônjuge empregado de empresa pública federal que foi deslocado para outra localidade no interesse da Administração. O art. 36, parágrafo único, III, "a", da Lei 8.112/1990 confere o direito ao servidor público federal de ser removido para acompanhar o seu cônjuge "servidor público civil ou militar, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios" que foi deslocado no interesse da Administração. **A jurisprudência do STJ vem atribuindo uma interpretação ampliativa ao conceito de servidor público para alcançar não apenas os que se vinculam à Administração Direta, mas também os que exercem suas atividades nas entidades da Administração Indireta.** Desse modo, o disposto no referido dispositivo legal deve ser interpretado de forma a possibilitar o reconhecimento do direito de remoção também ao servidor público que pretende acompanhar seu cônjuge empregado de empresa pública federal, até mesmo porquanto a CF, em seu **art. 226, consagra o princípio da proteção à família, bem maior que deve ser protegido pelo Poder Público, mormente quando este figura como empregador.** MS 14.195-DF, Rel. Min. Sebastião Reis Júnior, julgado em 13/3/2013.

Neste contexto, seja por aplicação analógica do artigo 36, III Lei nº 8.112/1990, ou pelos bens jurídicos tutelados (dignidade da pessoa humana, à vida e à saúde da trabalhadora, nos termos dos arts. 1º, III, 5º, "caput", 6º e 196 da Constituição Federal) a reclamante faz jus a transferência em virtude do seu estado de saúde.

Oportuno citar os seguintes julgados:

"AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA - EMPREGADA PÚBLICA DA ADMINISTRAÇÃO INDIRETA - TRANSFERÊNCIA A PEDIDO POR MOTIVO DE SAÚDE DE FILHO - ART. 36 DA LEI 8.112/1990. 1. No caso, o Tribunal Regional manteve a

**PROCESSO Nº TST-RR-625-39.2023.5.20.0004**

sentença que reconheceu o direito à reclamante, empregada pública da EBSEH, para cuidar do filho de 13 anos, por motivo de saúde, mediante comprovação nos autos. 2. Anote-se que a Constituição da República do Brasil, no seu art. 227, caput, assegura o princípio da prioridade absoluta, cujo objetivo é a proteção integral das crianças e dos adolescentes, em todos os seus matizes. O Estatuto da Criança e do Adolescente, igualmente, adotou no art. 4º o princípio da prioridade absoluta na proteção das crianças e adolescentes. 3. O art. 196 da Magna Carta, por sua vez, preceitua que a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. 4. Nesse contexto, a alegação da reclamada de inaplicabilidade do art. 36, III, "b", da Lei nº 8.112/90 à empregada pública não reflete a interpretação sistemática da normal constitucional e a jurisprudência das Cortes Superiores. 5. Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal, proferiu decisão no Tema 1097 e fixou tese sobre a ampliação dos efeitos do art. 98, § 2º e § 3º da Lei 8.112/1990 aos servidores estaduais e municipais, reconhecendo a eles o direito à redução de jornada de trabalho sem redução de remuneração, caso tenham filho ou dependente com deficiência. 6. O Superior Tribunal de Justiça, em idêntico sentido, decidiu que o art. 36 da Lei 8.112/1990 é aplicável também ao empregado de empresa pública, sob o fundamento de que interpretação do conceito de servidor público deve ser ampliativa e alcançar não somente a administração direta, mas também a indireta. 7. Assim sendo, o fato da reclamante ser empregada pública da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEH, não é óbice para aplicação, por analogia, do art. 36, III, "b", da Lei nº 8.112/1990, como alega a reclamada. Agravo interno desprovido" (Ag-Ag-AIRR-472-67.2017.5.07.0007, 2ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa, DEJT 17/11/2023).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. RITO SUMARÍSSIMO. TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADA DA EBSEH. DOENÇA GRAVE. LAUDOS E PARECERES MÉDICOS E PSICOLÓGICOS FAVORÁVEIS À REMOÇÃO. 1. O Regional, analisando o conjunto probatório dos autos, especialmente os laudos médicos e psicológicos, concluiu que está inequivocamente demonstrado que a autora foi acometida por doenças graves (ansiedade generalizada, pânico e depressão grave e limitante), sendo necessária sua remoção para cidade diversa, como recomendação médica, a fim de que a paciente tenha a presença e o acompanhamento da família, visando à melhora de seu quadro clínico. 2. Nesse contexto, o eg. TRT fixou moldura fática que não pode ser dilatada com o reexame das provas, por meio do recurso de revista, a teor da Súmula 126/TST. 3. De fato, a hipótese dos autos revela circunstâncias excepcionais, sendo a decisão regional pautada na razoabilidade e na necessidade de proteção dos direitos

**PROCESSO Nº TST-RR-625-39.2023.5.20.0004**

fundamentais à dignidade da pessoa humana, à vida e à saúde da trabalhadora, nos termos dos arts. 1º, III, 5º, "caput", e 6º da Constituição Federal. Agravo de instrumento conhecido e desprovido" (AIRR-462-16.2020.5.22.0002, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 10/12/2021).

Logo, conheço do recurso de revista por violação do artigo 196 da Constituição.

**b) Mérito**

Conhecido o recurso de revista por violação do artigo 196 da Constituição, a consequência lógica é o seu provimento para restabelecer a sentença.

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de revista por violação do artigo 196 da Constituição e, no mérito, dar-lhe provimento para restabelecer a sentença.

Brasília, 18 de setembro de 2024.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

**SERGIO PINTO MARTINS**  
Ministro Relator