

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

RAFAELLA FERREIRA BATISTA

**TUTELA JURÍDICA DO POSTO DE TRABALHO DO EMPREGADO PÚBLICO
GENITOR DE FILHO COM MICROCEFALIA: PROPOSTA DE EXTENSÃO DA
JORNADA ESPECIAL DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL**

Recife
2019

RAFAELLA FERREIRA BATISTA

**TUTELA JURÍDICA DO POSTO DE TRABALHO DO EMPREGADO PÚBLICO
GENITOR DE FILHO COM MICROCEFALIA: PROPOSTA DE EXTENSÃO DA
JORNADA ESPECIAL DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL**

Monografia apresentada à Faculdade Damas da
Instrução Cristã como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Msc. Fábio Menezes de Sá Filho

Coorientador: Prof. Msc. Luís Emmanuel Barbosa
da Cunha

Recife

2019

Catálogo na fonte
Bibliotecário Ricardo Luiz Lopes CRB/4-2116

Batista, Rafaella Ferreira.
B333t Tutela jurídica do posto de trabalho do emprego público genitor de
filho com microcefalia: proposta da extensão da jornada especial do
servidor público federal / Rafaella Ferreira Batista. - Recife, 2019.
51 f.

Orientador: Prof. Dr. Fábio Menezes de Sá Filho.
Coorientador: Prof. Ms. Luís Emmanuel Barbosa da Cunha.
Trabalho de conclusão de curso (Monografia - Direito) – Faculdade
Damas da Instrução Cristã, 2019.
Inclui bibliografia

1. Direito. 2. Responsabilidade civil do estado. 3. Filho com
microcefalia. 4. Manutenção salarial e redução da jornada de trabalho. I.
Sá Filho, Fábio Menezes de. II. Faculdade Damas da Instrução Cristã. III.
Título

347 CDU (22. ed.)

FADIC (2019.1-269)

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO
CURSO DE DIREITO

RAFAELLA FERREIRA BATISTA

TUTELA JURÍDICA DO POSTO DE TRABALHO DO EMPREGADO PÚBLICO
GENITOR DE FILHO COM MICROCEFALIA: PROPOSTA DE EXTENSÃO DA
JORNADA ESPECIAL DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL

Defesa Pública em Recife, _____ de _____ de 2019.

BANCA EXAMINADORA:

Presidente:

Examinador(a)

DEDICATÓRIA

Aos meus pais, irmãos, filhos e namorado que, com muito carinho e apoio, não mediram esforços para que eu chegasse até esta etapa da minha vida. Sem eles este trabalho e muitos dos meus sonhos não se realizariam.

Aos meus amigos do Curso de Direito da Faculdade Damas, pelo aprendizado compartilhado nesses espaços, que me permitiram viver a melhor experiência da minha formação acadêmica.

AGRADECIMENTOS

Ao meu professor orientador, Prof. Fábio Medeiros, pelo empenho, conselhos e disponibilidade para a realização da minha monografia.

O meu profundo agradecimento ao professor da cadeira de monografia, Ricardo Silva, pela paciência ao longo da elaboração do meu trabalho.

Agradeço imensamente ao meu coorientador, professor Luís Emmanuel Barbosa da Cunha, pelos conselhos e ensinamentos valiosos, tão importantes para a conclusão deste trabalho.

Agradeço à Faculdade Damas, por ter me disponibilizado inúmeras ferramentas para que a realização desta pesquisa ocorresse de forma satisfatória.

À Karina Berenstein, amiga mais talentosa que ganhei ao longo da graduação.

“Frequentemente é necessário ter mais coragem para ousar fazer certo do que temer fazer errado”.

(Abraham Lincoln)

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo discutir a possibilidade de se estender ao empregado público genitor de filho com microcefalia os mesmos direitos já concedidos ao servidor estatutário, por meio da Lei nº 13.370, de 12 de dezembro de 2016, que alterou o §3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro 1990. O propósito inicial é discorrer acerca do regime jurídico estabelecido aos servidores estatutários e aos empregados públicos, assim como analisar a aquisição de estabilidade financeira no posto de trabalho no setor público. Em seguida, estudam-se as características da microcefalia, a fim de demonstrar a necessidade que possui uma criança microcéfala de ter os atos cotidianos do seu desenvolvimento sempre acompanhados pelo seu genitor, por dependerem de tratamentos multidisciplinares, com alto custo despendido. Logo após, relaciona-se a responsabilidade civil estatal pela omissão na prestação adequada do serviço na prevenção da doença. Por último, discute-se a necessidade da garantia de tratamento especial quanto à jornada de trabalho do empregado público, mantendo-se a mesma remuneração. Para a realização desta pesquisa, realizou-se um estudo baseado na legislação, doutrina e jurisprudência, entendendo-se que se faz necessária a extensão da garantia da redução da jornada laboral com a manutenção salarial também aos empregados públicos genitores de filho com microcefalia.

Palavras-chave: Empregado público. Filho com microcefalia. Responsabilidade civil do Estado. Manutenção salarial e redução de jornada.

ABSTRACT

The purpose of this study based in the possibility of extending to the public employee parent of child with microcephaly the same rights already granted to the statutory public servant, through Federal Law number 13,370, dated December 12, 2016, which amended §3 article. 98 of Federal Law number 8,112 of December 11, 1990. The initial purpose is to discuss the legal regime established for statutory servants and public employees, as well as analyze the acquisition of financial stability in the workplace in the public sector. Next, the characteristics of microcephaly are studied, in order to demonstrate the need of a microcephalic child to have the daily acts of their development always accompanied by their parent, because they depend on multidisciplinary treatments, with a high cost. Soon after, the state civil responsibility for the omission in the adequate provision of the service in the prevention of the disease is related. Finally, it is discussed the need to guarantee special treatment regarding the working day of the public employee, maintaining the same remuneration. In order to carry out this research, a study was carried out based on legislation, doctrine and jurisprudence, understanding that it is necessary to extend the guarantee of the reduction of working hours with the maintenance of salaries also for public employees parents of children with microcephaly.

Keywords: Public employee. Son with microcephaly. Civil liability of the State. Wage maintenance and reduction of work hours.

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS

ART – Artigo

CADH – Convenção Americana de Direitos Humanos

CIDH – Corte Interamericana de Direitos Humanos

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CRFB 1988 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

EBCT – Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos

EBSERH – Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares

EC – Emenda Constitucional

ONU – Organização das Nações Unidas

RE – Recurso Extraordinário

STF – Supremo Tribunal Federal

SUS – Sistema Único de Saúde

TEA - Transtorno do Espectro Autista

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
2	DA CONQUISTA DE ESTABILIDADE FINANCEIRA NO POSTO DE TRABALHO NO REGIME JURÍDICO DE TRABALHADORES CONCURSADOS	13
2.1	Da estabilidade financeira no posto de trabalho do servidor público federal	13
2.2	Da estabilidade financeira no posto de trabalho do empregado público	17
3	DO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE E DA RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL ESTATAL NOS CASOS DE MICROCEFALIA	25
3.1	Da microcefalia e sua relação com o Zika vírus.....	25
3.2	Do direito à saúde na CRFB/1988	28
3.3	Da responsabilidade civil objetiva do Estado	32
3.4	Da omissão do Estado em face da microcefalia e da possibilidade da sua responsabilização na CIDH.....	35
4	DA POSSIBILIDADE DE EXTENSÃO DE DIREITOS DA LEI Nº 8.112/1990 AO EMPREGADO PÚBLICO GENITOR DE FILHO MICROCÉFALO.....	39
4.1	Do Estatuto da Pessoa com Deficiência e dos deveres constitucionais	39
4.2	Da possibilidade de extensão de tratamento especial da Lei nº 8.112/1990 ao empregado público genitor de filho microcéfalo	41
5	CONCLUSÃO	46
6	REFERÊNCIAS	48

1 INTRODUÇÃO

Com o advento da Lei nº 13.370/2016, que alterou o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112/1990, os servidores públicos federais passaram a adquirir o direito a horário especial, reduzindo assim a sua jornada de trabalho, em virtude do nascimento de filhos que possuam deficiência de qualquer natureza, que cause diretamente dependência dos cuidados despendidos pelos seus genitores.

Com a mudança, tal lei revogou também a exigência de compensação de horário, para tratamento de filhos deficientes. Para adquirir o benefício, o servidor deve comprovar, por meio de laudo médico, que o filho possui a deficiência, bem como as dificuldades e reais necessidades de realização do tratamento.

Tal direito adquirido deveria ser aplicado de forma extensiva aos pais, quando empregados públicos, de filhos com microcefalia, devido às graves alterações no desenvolvimento neurológico das crianças, que necessitam de acompanhamento constante dos pais.

Sendo assim, as conquistas deveriam ser extensivas a todos os empregados públicos, haja vista a prerrogativa de igualdade prevista na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988), que vela pelo tratamento isonômico aos iguais.

A concessão da redução da jornada, sem necessidade de compensação, para os referidos pais, carece de regulamentação legislativa. Percebe-se, ademais, grande incoerência e injustiça ao ser amparado o servidor público federal, concedendo-lhe a jornada especial, e não conferindo tratamento semelhante ao empregado público. A legislação atual deve contemplar regramentos especiais de acordo com o superior interesse da criança, devendo se sobrepor aos interesses da Administração.

O referido tratamento especial, objetiva compensar também, de forma igualitária, a dificuldade que os empregados públicos, pais de filhos deficientes, possuem para criá-los, comparados aos genitores de uma prole não deficiente.

A presente pesquisa apresenta grande relevância social, visto que as crianças com microcefalia necessitam de cuidados especializados, que lhe permitam desenvolver ao máximo suas capacidades físicas e habilidades mentais. Tais cuidados dependem do acompanhamento constante dos pais, em todos os atos cotidianos. Assim, essa redução de jornada faz-se necessária para permitir o acesso

a tratamentos multidisciplinares e assistência diurna e noturna, que seus filhos demandam. Dessa forma, este estudo justifica-se pela importância da discussão e pela aplicabilidade das teorias jurídicas nos casos previstos na legislação brasileira, bem como na análise da necessidade de se sugerir uma criação normativa de modo a garantir um maior equilíbrio à atual realidade social.

Nesse viés, o contexto do problema da pesquisa consiste em saber se é possível uma regulamentação, com o intuito de estender o direito do servidor público federal de gozar de uma jornada de trabalho especial, sem prejuízo da sua remuneração ao empregado público com filho microcéfalo.

Diante das premissas que ressaltam a importância do tema em pauta, faz-se o seguinte questionamento: os empregados públicos poderiam ter a sua jornada de trabalho reduzida para dar assistência ao filho menor microcéfalo, sem prejuízo remuneratório?

A hipótese sustentada neste trabalho defende que a redução da jornada de trabalho dos empregados públicos, cujo filho tenha microcefalia, deve ser concedida sem prejuízo da remuneração, por se tratar de uma forma de garantia para que tal dependente possa ter o acompanhamento nos tratamentos necessários e, desta forma, consiga ser inserido na sociedade, com igualdade de oportunidades.

Baseado no problema em questão, o presente estudo tem como objetivo geral defender a possibilidade de extensão da jornada de trabalho especial dos servidores públicos aos empregados públicos, genitores de filhos microcéfalos. Como objetivos específicos, busca-se: distinguir os regimes jurídicos dos empregados públicos e dos servidores públicos, apresentar o contexto da epidemia da microcefalia correlacionando-o com a responsabilidade civil estatal, bem como argumentar sobre a regulamentação extensiva da redução da jornada de trabalho, sem prejuízo da remuneração do empregado público com filho microcéfalo.

A metodologia adotada para esta pesquisa é qualitativa, descritiva, por meio de análise bibliográfica. O método utilizado neste trabalho foi o dedutivo, pois com o estudo das normas existentes e a opinião de inúmeros doutrinadores, foi construída uma ideia ainda não defendida por nenhum deles. A discussão e o estudo sobre o tema levam a uma análise crítica sobre a concessão de tratamento diferenciado ao empregado público. Assim, a pesquisa é eminentemente teórica, apoiando-se na análise bibliográfica.

Por fim, cabe destacar que este estudo possui a seguinte divisão: no primeiro capítulo, será estudado o regime jurídico dos servidores públicos federais, bem como sua distinção em relação ao empregado público; no segundo, é analisada a epidemia da microcefalia, com destaque aos aspectos relacionados à origem da doença no Brasil e o seu diagnóstico; e, no último, aborda-se sobre a concessão extensiva de um tratamento equitativo ao empregado público.

2 DA CONQUISTA DE ESTABILIDADE FINANCEIRA NO POSTO DE TRABALHO NO REGIME JURÍDICO DE TRABALHADORES CONCURSADOS

O presente capítulo pretende definir aspectos distintivos sobre o regime jurídico dos servidores públicos federais e dos empregados públicos.

Apresenta o contexto legal e doutrinário sobre a forma de ingresso no serviço público, a garantia da estabilidade funcional, bem como a irredutibilidade de vencimentos, considerando os aspectos legais da CRFB/1988 até a Emenda Constitucional (EC) nº19/1998, que deu novo tratamento sobre o assunto.

Por fim, tece considerações sobre a possibilidade de extensão do gozo de estabilidade aos empregados públicos, visto que se submetem a normas da Administração Pública e da iniciativa privada.

2.1 Da estabilidade financeira no posto de trabalho do servidor público federal

O regime jurídico dos servidores públicos caracteriza-se pelo conjunto de princípios e regras de direitos, deveres e outras normas, ditas de conduta, que regem o vínculo profissional entre o Poder Público e o servidor. A lei que abrange tais regras, no âmbito federal, é denominada de Estatuto do Servidor Público Federal, ou regime jurídico estatutário, instituído pela Lei nº 8.112/1990. Tal regime jurídico é aplicado aos servidores públicos civis da administração direta, das autarquias e das fundações. Sua aplicação ocorre no âmbito constitucional e aplica-se como forma de relação estatutária entre o ente da administração e o servidor ocupante do cargo público. Tal regime é de ordem pública, não podendo ser alterado pelas partes.

A respeito do assunto Di Pietro discorre que:

Os servidores estatutários submetem-se a regime estatutário, estabelecido em lei por cada uma das unidades da federação e modificável unilateralmente, desde que respeitados os direitos adquiridos do servidor. Quando nomeados, eles ingressam numa situação jurídica previamente definida, à qual se submetem com o ato da posse; não há possibilidade de qualquer modificação das normas vigentes por meio de contrato, ainda que com a concordância da Administração e do servidor, porque se trata de normas de ordem pública, cogentes, não derogáveis pelas partes (2017, p. 681).

A CRFB/1988 trata da matéria no art. 37, onde assegura a aplicação dos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, assim como dita regras de acesso ao cargo público pela via do concurso, bem como garante a estabilidade funcional e a irredutibilidade de vencimentos.

Por sua vez, a CRFB/1988, no inciso I do art. 37, assegura o amplo acesso aos cargos e empregos públicos, porém devem ser respeitados alguns requisitos legais, inclusive quanto ao estrangeiro. No Brasil, o concurso público é condição de habilitação para o cidadão, brasileiro ou não, ser investido em cargo ou emprego público e, conseqüentemente, se tornar servidor público federal. Por meio dele, há a admissão ou contratação no serviço público, assegurando aos cidadãos, igualdade de condições e oportunidade isonômica.

O princípio da isonomia é assegurado quando tal via de ingresso é aberta a todos os interessados, possibilitando igualdade de condições entre eles, sendo vedados os concursos internos, abertos apenas aos que já pertencem ao quadro de servidores da Administração.

De acordo com o art. 37, II, da CRFB/1988, está previsto que:

Art. 37 – A aprovação em concurso público é requisito necessário e compulsório para a investidura em emprego público. Constitui forma legítima de admissão. Exclui-se a escolha discricionária da administração, bem como o possível direito subjetivo ao que o candidato ao concurso teria, se fosse nomeado.

[...]

II. A investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

[...]

Desse modo, deve ser realizado na modalidade de provas ou de provas e títulos, sendo uma das formas de ingresso no serviço público. As formalidades de tal procedimento são necessárias para assegurarem o respeito aos princípios da Administração Pública.

Mello discorre acerca da definição de cargos públicos, apontando que estes são:

As mais simples e indivisíveis unidades de competência a serem expressadas por um agente, previstas em número certo, com denominação própria, retribuídas por pessoas jurídicas de Direito Público e criadas por lei, salvo

quando concernentes aos serviços auxiliares do Legislativo, caso em que se criam por resolução, da Câmara ou do Senado, conforme se trate de serviços de uma ou de outras destas Casas (2006, p. 241-242).

Outra forma de ingresso se dá pela nomeação em cargos em comissão, sendo dispensado, nestes casos, o concurso público. Porém, a Administração não dispõe livremente da escolha dos ocupantes destes cargos. Deve-se observar a limitação do nepotismo, previsto na Súmula Vinculante nº 13 do Supremo Tribunal Federal (STF), o qual informa que:

A nomeação de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, da autoridade nomeante ou de servidor da mesma pessoa jurídica investido em cargo de direção, chefia ou assessoramento, para o exercício de cargo em comissão ou de confiança ou, ainda, de função gratificada na administração pública direta e indireta em qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, compreendido o ajuste mediante designações recíprocas, viola a Constituição Federal (STF, 2008).

Ademais, os servidores públicos federais gozam de estabilidade funcional. A estabilidade do posto de trabalho é um direito dos servidores públicos positivado na CRFB/1988, que visa a evitar que ocorram demissões injustas, atendendo a interesses políticos ou mesmo econômicos e garantindo a impessoalidade no desenvolvimento das atividades do servidor. A estabilidade também objetiva garantir o funcionamento e profissionalização da máquina estatal constantemente.

A esse respeito, Moraes conceitua que:

Estabilidade é a garantia constitucional de permanência no serviço público outorgada ao servidor que, nomeado por concurso público em caráter definitivo, tenha cumprido o estágio probatório; ou seja, a estabilidade consiste na integração do servidor ao serviço público, depois de preenchidas as condições fixadas em lei e adquirida pelo decurso do tempo (2005, p. 204-205).

Por outro lado, vale ressaltar que a estabilidade e o estágio probatório são 2 (dois) institutos diferentes.

Segundo Carvalho Filho (2009, p. 636): “Estágio Probatório é o período dentro do qual o servidor é aferido quanto aos requisitos necessários para o desempenho do cargo, relativos ao interesse no serviço, adequação, disciplina, assiduidade e outros do mesmo gênero”.

Assim sendo, faz-se necessária a aprovação no estágio probatório para a aquisição da estabilidade, porém, dependendo ainda da condição de efetivo exercício das atribuições do cargo, além da aprovação em avaliação periódica de desempenho.

A CRFB/1988 já assegurava a estabilidade no seu art. 41. Antes da EC nº 19/1998, tal estabilidade era conferida aos servidores que ingressavam por meio de concurso público, após 2 (dois) anos de efetivo exercício. Quando a estabilidade era adquirida, a Administração não poderia exonerar o servidor em hipótese alguma. O servidor poderia perder o cargo apenas nas hipóteses de cometimento de falta grave. Em tal situação, deveria ser instaurado processo administrativo disciplinar.

Após a EC nº 19/1998, a estabilidade passou a ser adquirida somente após 3 (três) anos de efetivo exercício. Os servidores passaram a ter tratamento diferenciado de acordo com a data da sua posse. Aqueles que foram empossados após a promulgação da alteração da EC nº 19/1998, tiveram que exercer 3 (três) anos de efetivo serviço para adquirirem a estabilidade.

De acordo com a referida Emenda, o art. 41 passou a ter a seguinte redação:

Art. 41 – São estáveis após três anos de efetivo exercício, os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.
§ 1º - O servidor público estável só perderá o cargo.
I – em virtude de sentença judicial transitada em julgado;
II – mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa;
III – mediante procedimento de avaliação periódico de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa
[...]

A CRFB/1988, no art. 37, inciso XV, define uma outra garantia aos servidores públicos: a da irredutibilidade da remuneração. Veda a redução do que o servidor recebe. O regime de remuneração pode ser alterado, desde que respeite o princípio da irredutibilidade de vencimentos. Tal princípio visa proteger os vencimentos do servidor público, em face de possíveis abalos econômicos que ocorrem com a inflação.

Sobre o assunto, discorre Delgado que:

Note-se, portanto, que a noção de irredutibilidade busca combater duas modalidades centrais de diminuição de salários: a redução salarial direta (diminuição nominal de salários) e a redução salarial indireta (redução da jornada ou do serviço, com conseqüente redução salarial) (2015, p. 842).

A redução da jornada não pode ser aplicada unilateralmente pela Administração Pública, ainda que tenha o objetivo de adequar proporcionalmente os vencimentos. Tal situação seria possível se houvesse a oitiva e prévia concordância do servidor efetivo, sob pena de ferir o princípio constitucional da irredutibilidade salarial. Ainda que haja a concordância expressa do servidor, tal redução não poderá ser definitiva.

O Estatuto dos Servidores Públicos regulamenta a irredutibilidade da remuneração. Porém, tal irredutibilidade assegura apenas a manutenção do valor final a ser recebido pelo servidor, podendo sofrer alterações na sua composição, como por exemplo, na gratificação e na ajuda de custo. O valor final a ser recebido não deve ser alterado.

A esse respeito, Di Pietro assegura que:

A regra que tem prevalecido, em todos os níveis de governo é a de que os estípedios dos servidores públicos se compõem de uma parte fixa, representada pelo padrão fixado em lei, e uma parte que varia de um servidor para outro, em função de condições especiais de prestação do serviço, em razão do tempo de serviço e outras circunstâncias previstas nos estatutos funcionais e que são denominadas, genericamente, de vantagens pecuniárias; elas compreendem, basicamente, adicionais, gratificações e verbas indenizatórias (2017, p. 702).

Assim sendo, entende-se que não é possível a redutibilidade salarial injustificada do servidor público federal.

2.2 Da estabilidade financeira no posto de trabalho do empregado público

O empregado público desenvolve as suas atividades, prestando serviços em empresas que possuem atividade econômica na Administração Indireta, que são as empresas públicas e as sociedades de economia mista. Como exemplo, é possível citar o Banco do Brasil, a Petrobras e os Correios.

O reconhecimento do instituto do emprego público chancela a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como uma forma de trabalho alternativa para o serviço público. Os empregados públicos são contratados pela Administração Pública, por prazo indeterminado, para desempenhar funções públicas.

Sobre o assunto, Di Pietro caracteriza emprego público da seguinte forma:

Quando se passou a aceitar a possibilidade de contratação de servidores sob o regime da legislação trabalhista, a expressão emprego público passou a ser utilizada, paralelamente a cargo público, também para designar uma unidade de atribuições, distinguindo-se uma da outra pelo tipo de vínculo que liga o servidor ao Estado; o ocupante de emprego público tem um vínculo contratual, sob a regência da CLT, enquanto o ocupante do cargo público tem um vínculo estatutário, regido pelo Estatuto dos Funcionários Públicos que, na União, está contido na lei que instituiu o regime jurídico único (Lei 8.112/90) (2017, p. 689).

Os empregados públicos são regidos por lei específica, que disciplina o emprego público no âmbito da Administração Federal. Diferentemente dos servidores públicos federais, não gozam de estatuto próprio.

As 2 (duas) categorias, por possuírem regimes jurídicos distintos, têm algumas diferenças em relação à estabilidade, remuneração e oportunidades de carreira.

O Direito do trabalho é aplicado com a finalidade de tutelar o direito do trabalhador e assegurar um equilíbrio na relação laborativa entre o empregado e o empregador. Mesmo quando a Administração Pública contrata servidores públicos sob o regime estatutário, há a configuração de uma relação de trabalho, ainda que este labor não seja subordinado.

Por outro lado, o Direito Administrativo é aplicado com o escopo de tutelar os direitos do cidadão, regendo todas as atividades administrativas para a promoção das necessidades coletivas, submetendo-se a princípios próprios da Administração.

O primeiro fator a ser analisado é a necessidade de concurso público para contratação, nos termos do art. 37, II da CF. Essa necessidade se justifica pela aplicação dos princípios da Administração Pública aos contratos realizados por ela, que são os princípios da legalidade, impessoalidade, publicidade, moralidade e eficiência. Devendo reger todos os contratos firmados pela Administração Pública.

Dessa forma, afasta-se do regime aplicável aos contratos assinados pela iniciativa privada, que chega a admitir o contrato tácito como vínculo empregatício, desde que estejam presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego. Assim, o concurso público é requisito obrigatório para a formação do vínculo da relação de emprego com as entidades da Administração Pública.

Por serem regidos por um estatuto único, os servidores públicos federais gozam, em princípio, de uma maior estabilidade funcional do que os empregados públicos, que são regidos pela CLT.

Os empregados públicos usufruem de uma forma mais simplificada em relação ao processo seletivo, se comparado aos servidores estatutários. A investidura dos empregados públicos se dá por meio de assinatura de contrato e da carteira de trabalho, após aprovação em concurso público, e são submetidos ao regimento da CLT.

Ainda que similar aos contratos da iniciativa privada, o empregado público é vinculado à Administração Pública Indireta e o contrato assinado pelas partes é público. Por outro lado, os servidores públicos federais têm a sua investidura por intermédio do ato de posse e não por contrato. São regidos por estatuto e não pela CLT e a criação dos cargos ocorre por uma necessidade estatal, carecendo de determinação legislativa.

A respeito de concurso público, Meirelles defende que:

O concurso é o meio técnico posto à disposição da Administração Pública para obter-se a moralidade, eficiência e aperfeiçoamento do serviço público, e, ao mesmo tempo, propiciar igual oportunidade a todos os interessados que atendam aos requisitos da lei, consoante determina o art. 37, II, da Constituição da República (2005, p. 419).

No mesmo sentido, leciona Moraes que:

Assim, apesar de o regime de pessoal das entidades paraestatais ser o mesmo dos empregados de empresas privadas, sujeitos à CLT, às normas acidentárias e à justiça trabalhista (CF, art. 114), permanece a obrigatoriedade do postulado do concurso público, mesmo para as empresas que exerçam atividade econômicas, salvo, obviamente, para os cargos ou funções de confiança, por serem instrumento de realização concreta dos princípios constitucionais da isonomia e da impessoalidade (2015, p. 368).

Desse modo, os servidores públicos gozam do instituto da estabilidade, tendo o seu posto de trabalho garantido, isto é, a permanência assegurada no serviço público após o decurso de 3 (três) anos de efetivo exercício, quando tal servidor for nomeado por concurso público, somente podendo perder o cargo devido à sentença judicial transitada em julgado, mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa, ou por meio de avaliação periódica de desempenho, conforme transcrição literal já feita.

Ademais, Martins conceitua a estabilidade da seguinte forma:

Estabilidade é o direito do empregado de continuar no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, desde que inexista uma causa objetiva a determinar sua despedida. Tem, assim, o empregado o direito ao emprego, de não ser despedido, salvo determinação de lei em sentido contrário (2009, p. 399).

Ao contrário do servidor estatutário, o empregado público não goza de estabilidade no exercício regular de suas funções, porém a necessidade de haver motivação do ato demissional tem sido amplamente discutida pela doutrina. No que diz respeito aos direitos e obrigações trabalhistas, os empregados públicos são regidos pelo art. 173, § 1º, II, da CRFB/1988, nos seguintes termos:

Art. 173. Ressalvados os casos previstos nesta Constituição, a exploração direta de atividade econômica pelo Estado só será permitida quando necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, conforme definidos em lei.

§ 1º A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre:

[...]

II - a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários;

[...]

Dessa forma, ainda que não haja a estabilidade própria dos servidores públicos federais, há relativa garantia aos empregados públicos em relação aos trabalhadores privados, pois desempenham função pública e necessitam de aprovação em concurso público e a despedida só será válida quando houver a motivação, que é indispensável nos atos administrativos, sejam eles discricionários ou vinculados. Tal previsão encontra-se prevista implicitamente no art. 93, X, da CRFB/1988, podendo ser aplicada por analogia à Administração Pública.

O art. 93, X, da CRFB/1988, diz que:

Art. 93. Lei complementar, de iniciativa do Supremo Tribunal Federal, disporá sobre o Estatuto da Magistratura, observados os seguintes princípios:

[...]

X - as decisões administrativas dos tribunais serão motivadas e em sessão pública, sendo as disciplinares tomadas pelo voto da maioria absoluta de seus membros; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004).

[...].

Apesar da inexistência da estabilidade estatutária, além da motivação, se faz necessária também, em determinados casos de dispensa do empregado público, a apuração em processo administrativo quando houver falta grave ou quando o comportamento destes empregados se enquadrar em algum dos incisos do art. 3º da Lei nº 9.962/2000, que rege regramento no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, a qual dispõe que:

Art. 3º O contrato de trabalho por prazo indeterminado somente será rescindido por ato unilateral da Administração pública nas seguintes hipóteses:

I - prática de falta grave, dentre as enumeradas no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT ;

II - acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;

III - necessidade de redução de quadro de pessoal, por excesso de despesa, nos termos da lei complementar a que se refere o art. 169 da Constituição Federal ;

IV - insuficiência de desempenho, apurada em procedimento no qual se assegurem pelo menos um recurso hierárquico dotado de efeito suspensivo, que será apreciado em trinta dias, e o prévio conhecimento dos padrões mínimos exigidos para continuidade da relação de emprego, obrigatoriamente estabelecidos de acordo com as peculiaridades das atividades exercidas.

Por sua vez, o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) já defendia a dispensa imotivada dos empregados públicos, com exceção dos contratados pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (EBCT), por terem sido equiparados à Fazenda Pública, após serem assegurados ao órgão determinados privilégios processuais, em virtude do julgamento do Recurso Extraordinário (RE) nº 220.906-9-DF pelo STF, em 2002. Nesse sentido, discorrem Pedroza e Sá Filho que:

Nos dias atuais, a jurisprudência nos Tribunais do Trabalho acerca do tema não é pacífica, havendo inicialmente o entendimento de que, por esses entes se sujeitarem ao regime jurídico próprio das empresas privadas no tocante aos direitos e obrigações trabalhistas, nos termos do art. 173, § 1º, inciso II, da CRFB/1988, não haveria necessidade da motivação do ato pela Administração Pública. Nesse ínterim, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) firmou entendimento, assentado na Orientação Jurisprudencial (OJ) nº. 247, da Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1), no sentido da permissividade da dispensa imotivada desses empregados, à exceção dos pertencentes ao quadro da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (EBCT), por equiparar a referida empresa à Fazenda Pública (PEDROZA; SÁ FILHO, 2017).

No entanto, após decisão proferida no RE nº. 589.998/PI em 2013, o STF reconheceu a necessidade de motivação da dispensa unilateral de todos os

empregados públicos admitidos a partir da promulgação da EC nº 19/1998, conforme transcrito abaixo:

EMENTA: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS – ECT. DEMISSÃO IMOTIVADA DE SEUS EMPREGADOS. IMPOSSIBILIDADE. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. RE PARCIALMENTE PROVIDO.

I - Os empregados públicos não fazem jus à estabilidade prevista no art. 41 da CF, salvo aqueles admitidos em período anterior ao advento da EC nº 19/1998. Precedentes.

II - Em atenção, no entanto, aos princípios da impessoalidade e isonomia, que regem a admissão por concurso público, a dispensa do empregado de empresas públicas e sociedades de economia mista que prestam serviços públicos deve ser motivada, assegurando-se, assim, que tais princípios, observados no momento daquela admissão, sejam também respeitados por ocasião da dispensa.

III – A motivação do ato de dispensa, assim, visa a resguardar o empregado de uma possível quebra do postulado da impessoalidade por parte do agente estatal investido do poder de demitir.

IV - Recurso extraordinário parcialmente provido para afastar a aplicação, ao caso, do art. 41 da CF, exigindo-se, entretanto, a motivação para legitimar a rescisão unilateral do contrato de trabalho (BRASIL, 2013).

Pela decisão, a doutrina e jurisprudência dos tribunais trabalhistas vêm firmando entendimento no sentido de se reconhecer a obrigatoriedade da motivação como condição para validação do ato demissional dos empregados públicos, visando proteger o empregado de decisões arbitrárias por parte da Administração.

No entanto, o STF em 2018 reviu tal decisão e restringiu a necessidade de motivação apenas para as dispensas dos empregados da EBCT. Entendeu o STF que a ECT poderá demitir os seus empregados, porém a dispensa deve ser motivada com o objetivo de evitar perseguições políticas e garantir ao trabalhador o direito de recorrer à Justiça, requerendo anulação do ato demissional em caso de irregularidade.

Embora o STF tenha revisto o entendimento, a necessidade de motivação para a dispensa deve ser extensiva aos demais empregados públicos, pelo menos no âmbito material. O princípio da isonomia deve ser respeitado visto que os empregados que não prestam serviço à EBCT também adquiriram a respectiva estabilidade no seu posto de trabalho por meio de aprovação em concurso público. Isso porque o art. 37 da CRFB/1988 determina que a Administração Pública indireta obedeça aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, sendo obrigatória a aprovação em concurso para ingresso em cargo público, devendo o mesmo tratamento ser despendido no ato da dispensa, sob pena de estar descumprindo o

preceito constitucional, que teve como escopo a moralização das contratações e dispensas no âmbito da Administração Pública.

Diante desse contexto, a necessidade de motivação da despedida de empregados públicos em geral precisa ser novamente garantida pelo STF, conforme interesse registrado em decisão desta mesma corte, como forma de impedir atos arbitrários no momento de sua dispensa, considerando que o trabalhador é a parte hipossuficiente na relação de emprego e não se beneficia da estabilidade positivada no art. 41 da CRFB/1988, por ter sido contratado pelo regime celetista.

Outro ponto a ser analisado diz respeito à remuneração dos empregados públicos, que também usufruem da regra constitucional da irredutibilidade salarial que está descrita no art. 7º, VI da CRFB/1988:

Art.7. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
 [...]

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo
 [...]

Tal regra é fixada por lei, e esbarra no limite do teto constitucional estabelecido pelo art. 37, XI, da CRFB/1988, que, após a nova redação dada pela EC nº 19/1998, o qual reza que:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)
 [...]

XI - a remuneração e o subsídio dos ocupantes de cargos, funções e empregos públicos da administração direta, autárquica e fundacional, dos membros de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos detentores de mandato eletivo e dos demais agentes políticos e os proventos, pensões ou outra espécie remuneratória, percebidos cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, não poderão exceder o subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal.
 [...]

A CLT também trata da irredutibilidade salarial, de forma implícita, no seu art. 468, no qual se assegura a garantia de que as alterações contratuais pactuadas pelas partes, só podem ocorrer por consentimento mútuo, não podendo resultar em

prejuízos ao empregado direta ou indiretamente. A transcrição literal do artigo é a seguinte:

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.
[...]

Dessa forma, uma possível diminuição das verbas de natureza salarial não poderá resultar em prejuízo direto ao trabalhador, de forma que não deverá ser firmada em contrato de trabalho individual. No entanto, a redução das verbas trabalhistas poderá ser executada conforme dispõe o art. 7º, inciso VI, da CRFB/1988, ou seja, por meio de acordo e convenções coletivas de trabalho.

Assim sendo, empregados públicos estão protegidos pela regra constitucional da irredutibilidade salarial, isto é, da impossibilidade de terem reduzidos os seus salários de forma discricionária. Em razão disso, o Estado busca tutelar os direitos dos trabalhadores, limitando a discricionariedade do próprio empregador ou do Estado, haja vista ser o empregado a parte hipossuficiente da relação jurídica.

3 DO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE E DA RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL ESTATAL NOS CASOS DE MICROCEFALIA

O presente capítulo descreve as características da microcefalia, assim como analisa o surto ocorrido em 2015 no Brasil e a sua possível relação com o Zika vírus. Faz uma abordagem do direito à saúde como direito fundamental, assegurado pela CRFB/1988 e que deve ser garantido pelo Estado através de ações e serviços que almejam o bem-estar da sociedade.

Relaciona também a possibilidade de atribuição de responsabilidade civil objetiva, e até internacional, referente ao ato omissivo estatal ocorrido frente à epidemia da microcefalia no Brasil, que enseja ao Estado a obrigação de reparar o dano causado.

3.1 Da microcefalia e sua relação com o Zika vírus

O *Aedes aegypti* é um importante mosquito vetor de doenças virais como a dengue, febre amarela, Chikungunya e Zika. Embora esteja presente em todo o território brasileiro, não teve surgimento aqui. Esse mosquito teve origem na África e acredita-se que ele ingressou na América através de embarcações durante o período colonial. No Brasil, a primeira ocorrência registrada do *Aedes aegypti* foi em 1898. A partir desse período, o mosquito distribuiu-se pelo país, aproveitando-se da temperatura e umidade brasileiras, o que tornou o local bastante propício para a sua proliferação.

A grande incidência de doenças transmitidas por ele, assim como a ausência de tratamento específico e programa prévio de imunização eficaz oferecido pelo Estado, fazem com que o controle e a proliferação de sua população sejam considerados um grave problema de saúde pública. A sociedade exige a execução de medidas consistentes com o objetivo de eliminar vetor.

A relação da microcefalia com o vírus Zika foi detectada pela primeira vez, no Brasil, em abril de 2015, por pesquisadores do Instituto de Pesquisa Professor Joaquim Amorim, localizado em Campina Grande (PB). Virologistas comprovaram sua transmissão por meio de vetor e foi documentado o primeiro surto da doença no continente americano.

O primeiro boletim epidemiológico com dados registrados do vírus Zika aponta 91.387 casos prováveis da doença em todos os estados brasileiros, até o dia 2 de abril. A taxa de incidência, que considera a proporção de casos, é de 44,7 casos para cada 100 mil habitantes. A transmissão autóctone do vírus no país foi confirmada a partir de abril de 2015, com a confirmação laboratorial no município de Camaçari (BA) (BRASIL, 2016).

O surto teve início na região Nordeste, alastrando-se posteriormente pelas demais regiões do país. Houve um grande aumento do número de casos de microcefalia em recém-nascidos, alertando os médicos dos sistemas privado e público de saúde para a possível existência de uma nova epidemia. Pernambuco foi o Estado com maior índice de casos notificados pelo Ministério da Saúde e, em novembro de 2015, foi decretada emergência nacional de saúde pública.

O Ministério da Saúde relacionou o surto de microcefalia ao vírus Zika, em 2015, confirmando:

[...]

A relação entre o vírus Zika e o surto de microcefalia na região Nordeste. O Instituto Evandro Chagas, órgão do ministério em Belém (PA), encaminhou o resultado de exames realizados em um bebê, nascida no Ceará, com microcefalia e outras malformações congênitas. Em amostras de sangue e tecidos, foi identificada a presença do vírus Zika (BRASIL, 2015a).

Além disso, divulgou também que, até o mês de abril de 2016, 1.168 (mil, cento e sessenta e oito) casos de microcefalia no Brasil haviam sido confirmados. Desse total, 192 (cento e noventa e dois) tiveram resultado positivo para o Zika, avaliados por exame laboratorial específico para detectar o vírus. Ainda assim, o Ministério da Saúde ressalta que esse dado não representa, fidedignamente, a totalidade do número de casos relacionados ao vírus. Ou seja, pressupõe-se que houve infecção pelo Zika em um número bem maior de mães que tiveram bebês com diagnóstico conclusivo de microcefalia. Tal ficou registrado assim, *in verbis*:

Os 1.168 casos confirmados ocorreram em 428 municípios, localizados em 22 unidades da federação: Alagoas, Bahia, Ceará, Maranhão, Paraíba, Pernambuco, Piauí, Rio Grande do Norte, Sergipe, Espírito Santo, Minas Gerais, Rio de Janeiro, Amapá, Amazonas, Pará, Rondônia, Distrito Federal, Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Paraná e Rio Grande do Sul (BRASIL, 2016b).

A microcefalia é uma condição rara de malformação congênita, que afeta o sistema neurológico de bebês, impedindo que o cérebro se desenvolva de forma satisfatória. O principal sintoma é a diminuição do perímetro da cabeça causado pela redução do tamanho do cérebro que pode ocasionar inúmeras manifestações como paralisia cerebral, diminuição da condição visual e auditiva, epilepsia, distorção facial, hiperatividade grave, distúrbios comportamentais, retardo no desenvolvimento cognitivo, motor da fala, dentre outros.

O Brasil foi o primeiro país que identificou uma possível relação entre a infecção na gestação pelo vírus Zika e o desenvolvimento de microcefalia em recém-nascidos. O provável vetor, no Brasil, é o mosquito *Aedes Aegypti*.

A importância das sequelas varia em cada criança, podendo demandar cuidados pelo resto da vida. Quando os tratamentos são realizados desde os primeiros anos de vida há melhora significativa no desenvolvimento da criança. A intervenção precoce com cuidados de suporte, como terapias ocupacionais e fonoaudiológicas, deve ser iniciada o mais cedo possível.

As crianças acometidas pela microcefalia devem ter acompanhamento diferenciado por equipe multidisciplinar competente para desempenhar tais atividades, dependendo constantemente do acompanhamento de um dos pais.

Discorre Silva a respeito do assunto que:

As crianças que padecem da síndrome, enfrentam não apenas a problemática de serem de baixa renda, há agravantes; o desconhecido agora é o momento que vivem, novas sequelas têm se manifestado com o passar dos dias a incerteza de um futuro melhor. As mães precisam cuidar dos filhos, e se deparam com situações complicadas, a falta de recursos diante da necessidade da família. Devido à necessidade da criança as mães precisam se dedicar muito mais para o bom desenvolvimento da criança, e participar de perto no tratamento, isso faz com que as mulheres se afastem do mercado de trabalho, abrindo mão dos seus empregos e passam a viver com dificuldades maiores (SILVA, 2017).

Em relação ao contexto socioeconômico, inúmeras famílias encontram-se vulneráveis. O cenário atual brasileiro é precário quanto aos requisitos básicos de saúde pública, carecendo de prevenção adequada e satisfatório combate ao vetor.

A atuação preventiva da população, assim como programas municipais e estaduais são de grande importância para o combate de possíveis criadouros em residências e locais públicos, com o intuito de evitar a disseminação da doença.

3.2 Do direito à saúde na CRFB/1988

O direito à saúde está positivado na CRFB/1988 como um direito de todos e um dever do Estado, devendo ser assegurado o objetivo de reduzir o risco de doenças em todas as comunidades, assim como proporcionar a todos, de forma igualitária, o acesso às ações e serviços estatais para a proteção, promoção e recuperação. Trata-se um direito público subjetivo, de aplicação imediata e bem jurídico tutelado constitucionalmente. Tal direito deve elencar o rol de medidas prioritárias do administrador público. De acordo com a CRFB/1988, é determinado que:

Art.196. 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 a promoção, proteção e recuperação.

Assim, assegurado constitucionalmente, o direito à saúde traduz-se como garantia fundamental e a República Brasileira atribui ao Estado o dever de garanti-lo.

Desse modo, a CRFB/1988 introduziu a saúde no rol de direitos sociais, correlacionando-os diretamente à igualdade material. Integram os direitos prestacionais, que exigem ações positivas concretas por parte do Estado. Os direitos sociais são implementados por meio das políticas públicas, pelo Poderes Executivo e Legislativo. Nos casos de omissão é possível a sua concretização pelo Poder Judiciário. Ademais, encontra-se inserido dentre os direitos sociais, conforme pode ser visto adiante:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Dessa forma, cabe ao poder público a formulação e implementação de políticas sociais e econômicas com o escopo de garantir a todos os cidadãos o acesso universal e igualitário de assistência à saúde. Tal regra do art. 196 tem caráter programático, sendo direcionada a todos os entes políticos que compõem a organização federativa do Estado Brasileiro.

É um direito que não pode ser entendido apenas como uma promessa institucional, podendo implicar descumprimento do preceito constitucional, passível de intervenção jurisdicional que assegure afastar lesão ou ameaça à efetividade deste

direito. Vale salientar que a competência é comum para as todas esferas, (União, Estados, Distrito Federal e Municípios), no que diz respeito à responsabilidade do Poder Público.

E, de acordo com o art. 23, II, da CRFB/1988, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão “cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência”. Assim sendo, todos os entes da Federação têm o dever de zelar e cuidar da adequada assistência à saúde dos cidadãos brasileiros, cada qual no seu âmbito administrativo.

Além de o mandamento constitucional possuir caráter programático, o direito à saúde encontra restrições devido à escassez de recursos e pela escolha de prioridades do administrador público. Por outro lado, por se tratar de direito fundamental social inerente à vida, não deveria ter a previsão orçamentária limitada. A atuação do Estado na efetivação dos direitos sociais e fundamentais deveria ser prioridade, preservando o “mínimo existencial”. Dever-se-ia fazer uma ponderação de valores, visando sempre à efetivação dos direitos mais fundamentais, motivo pelo qual a saúde deve ser sempre escolhida como prioridade.

Dessa maneira, os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade devem nortear a prestação dos serviços estatais, visando sempre ao benefício da coletividade. Diante de inúmeras situações, surge a necessidade de se fazer escolhas, levando-se em conta o princípio da reserva do possível, que se baseia na necessidade-possibilidade.

A esse propósito, Silva discorre acerca do princípio da reserva do possível, da seguinte maneira:

O princípio da reserva do possível consubstancia aquele em que o Estado, para a prestação de políticas públicas – que incluem os direitos sociais e prestacionais – deve observar, em cada caso concreto, os três elementos ditos acima: a necessidade, a distributividade dos recursos e a eficácia do serviço. Assim, havendo tais requisitos o serviço a ser prestado estará em conformidade com a reserva do possível. Consequentemente, incumbirá ao Poder Público prestar o serviço adequadamente, fazendo jus ao princípio da dignidade da pessoa humana (2009).

Além do mais, a CRFB/1988 assegura a proteção à saúde preventiva e curativa de forma ampla. Tal conceito não se restringe apenas ao tratamento e prevenção de doenças, cabendo ao Estado também a sua efetivação, por meio de medidas que assegurem a integridade psíquica e física do ser humano. Acerca desse assunto, discorre Carvalho que:

O direito à saúde, de que trata o texto constitucional brasileiro, implica não apenas no oferecimento da medicina curativa, mas também na medicina preventiva, dependente, por sua vez, de uma política social e econômica adequadas. Assim, o direito à saúde compreende a saúde física e mental, iniciando pela medicina preventiva, esclarecendo e educando a população, higiene, saneamento básico, condições dignas de moradia, trabalho, lazer, alimentação saudável na qualidade necessária, campanha de vacinação dentre outras (2008, p.1251).

Assim, deve-se frisar mais uma vez que o direito à saúde é inerente ao direito à vida e contempla ao mesmo tempo a saúde física e mental, devendo ser efetivado por meio de políticas de prevenção e tratamento, assistência médica e psicológica, proporcionadas por todos os entes da federação, assegurando a efetividade na garantia do direito a todos os cidadãos, garantindo o mínimo existencial, assim como a dignidade da pessoa humana.

No mesmo sentido, explica Silva que:

Veja-se, assim que o direito à saúde não é um direito subjetivo público, o qual faz parte do patrimônio jurídico de cada cidadão brasileiro, mas sim é um dever objetivo do Estado o qual deve implementar políticas públicas para o setor, assegurando a todos o acesso universal e igualitário (2009).

Os cidadãos exigem medidas preventivas eficazes para a microcefalia, por parte do poder público, para a preservação da saúde, assegurando um direito de todos e dever do Estado, conforme prevê a CRFB/1988.

Em continuidade ao que foi dito acima, Silva complementa defendendo que:

O direito social à saúde confunde-se com o direito à vida, direito fundamental. Associando-se a escassez de recursos na área da saúde e a estreiteza existente entre o direito à vida e o direito à saúde, o cidadão, hoje mais consciente de seus direitos, busca a tutela jurisdicional para ver atendida sua necessidade de saúde, mediante a propositura de ações, que vão desde aquelas objetivando o fornecimento de remédios, à realização de exames, cirurgias e tratamentos diversos (2009).

Desse modo, a efetivação do direito à saúde depende de medidas positivas do Estado para a devida aplicação do Direito. A CRFB/1988 assegura esforços para a garantia da saúde como um direito fundamental dos cidadãos, mediante a execução do dever Estatal. Com esse objetivo foi criado o Sistema Único de Saúde (SUS), por

meio das Leis nº 8.080/1990 e 8.142/1990, que visa a atender às necessidades e demandas locais da população.

O SUS, por sua vez, tenta implementar uma política descentralizada e solidária, ou seja, cabe à União, com respaldo dos Estados e Municípios, garantir a prestação do direito à saúde aos cidadãos, assim como disponibilizar locais que facilitem o atendimento da população, focando nas ações preventivas, de acordo com a CRFB/1988, assim como facilitando a informação à população acerca de seus direitos e as possibilidades reais de riscos à saúde.

Da mesma forma, a proteção à saúde também está prevista na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência que, após a sua aprovação em 2009, passou a integrar o ordenamento jurídico brasileiro como Emenda Constitucional, *in verbis*:

Art. 25. Os Estados Partes reconhecem que as pessoas com deficiência têm o direito de gozar do estado de saúde mais elevado possível, sem discriminação baseada na deficiência. Os Estados Partes tomarão todas as medidas apropriadas para assegurar às pessoas com deficiência o acesso a serviços de saúde, incluindo os serviços de reabilitação, que levarão em conta as especificidades de gênero. Em especial, os Estados Partes:

- a) Oferecerão às pessoas com deficiência programas e atenção à saúde gratuitos ou a custos acessíveis da mesma variedade, qualidade e padrão que são oferecidos às demais pessoas, inclusive na área de saúde sexual e reprodutiva e de programas de saúde pública destinados à população em geral;
- b) Propiciarão serviços de saúde que as pessoas com deficiência necessitam especificamente por causa de sua deficiência, inclusive diagnóstico e intervenção precoces, bem como serviços projetados para reduzir ao máximo e prevenir deficiências adicionais, inclusive entre crianças e idosos;
- c) Propiciarão esses serviços de saúde às pessoas com deficiência, o mais próximo possível de suas comunidades, inclusive na zona rural;
- d) Exigirão dos profissionais de saúde que dispensem às pessoas com deficiência a mesma qualidade de serviços dispensada às demais pessoas e, principalmente, que obtenham o consentimento livre e esclarecido das pessoas com deficiência concernentes. Para esse fim, os Estados Partes realizarão atividades de formação e definirão regras éticas para os setores de saúde público e privado, de modo a conscientizar os profissionais de saúde acerca dos direitos humanos, da dignidade, autonomia e das necessidades das pessoas com deficiência;
- e) Proibirão a discriminação contra pessoas com deficiência na provisão de seguro de saúde e seguro de vida, caso tais seguros sejam permitidos pela legislação nacional, os quais deverão ser providos de maneira razoável e justa;
- f) Prevenirão que se negue, de maneira discriminatória, os serviços de saúde ou de atenção à saúde ou a administração de alimentos sólidos ou líquidos por motivo de deficiência (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 1975).

Ademais, percebe-se que a legislação e as políticas públicas têm registrado grande avanço com o intuito de garantir melhor qualidade de vida aos deficientes.

A legislação e políticas públicas têm avançado bastante na tentativa de garantir uma melhor qualidade de vida às pessoas com necessidades especiais. Porém, é preciso que Estados e Municípios estabeleçam políticas públicas no âmbito de suas circunscrições e promovam a criação de órgãos que defendam os direitos das pessoas com deficiência, conscientizando os cidadãos sobre a necessidade de estender a garantia desses direitos a quem possuir microcefalia.

No entanto, cabe destacar que o Estado tem atuado satisfatoriamente na prevenção por intermédio de vacinas de inúmeras doenças, como a paralisia infantil, o sarampo, a gripe suína, dentre outras. Porém, em relação à microcefalia, há grande mobilização nacional, mas ainda carece de prevenção efetiva.

3.3 Da responsabilidade civil objetiva do Estado

A definição de responsabilidade é determinada por lesão a um determinado bem jurídico, devido a um comportamento omissivo ou comissivo, de qualquer pessoa da relação jurídica, pública ou privada, que enseja um dever de reparação ao indivíduo lesado, cabendo ao autor do dano a obrigação de repará-lo.

Nesse sentido, Cavalieri Filho discorre que:

A noção de responsabilidade civil, em seu sentido etimológico, expressa a ideia de obrigação, encargo, contraprestação, e, em sentido jurídico designa o dever que alguém tem de reparar o prejuízo decorrente da violação de outro dever jurídico, ou seja, um dever sucessivo de recompor o prejuízo decorrente da violação de um precedente dever jurídico. Então, pressupondo um dever jurídico preexistente, a responsabilidade corresponde a um dever descumprido (2005, p. 24).

Assim, o Estado, atuando como executor dos serviços públicos, por meio de seus agentes, deve pautar suas condutas de forma a garantir maior efetividade ao interesse público, sendo, portanto, igualmente garantido a todos os demais partícipes de uma relação jurídica, e especialmente, por ser este o gerador da relação jurídica entre Estado e administrado, sujeito de direitos e obrigações.

Outrossim, o Estado é detentor da ordem jurídica soberana, que tem como finalidade o bem comum dos cidadãos de um determinado território. Ao Estado são atribuídas funções e finalidades, voltadas ao bem da coletividade. Os inúmeros serviços que o Estado desempenha possuem riscos de causar danos à

sociedade. Por isso, as ações do Estado podem ser responsabilizadas por ação ou omissão conflitantes com essa finalidade, desde que realizadas pelos seus agentes. Quando sujeito da relação jurídica, em relação ao administrado, o Estado deve responder patrimonialmente, se houver danos em razão da execução de alguma atividade estatal.

A responsabilidade do Estado é extracontratual, não estando o dever jurídico violado previsto em contrato algum, assim como inexistente qualquer relação jurídica prévia entre o lesante e a vítima. O risco da atividade pública pode ocasionar danos aos membros da comunidade, acarretando-lhes um ônus patrimonial não suportado pelos demais, ainda que decorridos de uma atividade lícita. Com o intuito de compensar esta desigualdade criada pelo próprio Estado, a reparação do dano deve ocorrer.

Por sua vez, o § 6º do art. 37 da CRFB/1988, dispõe que:

Art. 37 - A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...]

§ 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado, prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

[...]

No Direito consagrado pelo Brasil atualmente, a responsabilidade civil do Estado é a chamada responsabilidade objetiva, que depende da comprovação de que o dano sofrido pelo indivíduo seja consequência da prestação do serviço público, não importando se a prestação do serviço foi satisfatória ou não, configurando, no entanto, um dever descumprido por parte do Estado.

Quando o Estado infringir um dever objetivo e, no exercício das suas atribuições, der causa a ocorrência de um dano, estarão presentes os fatores necessários à reprovação da sua conduta. Desnecessária a presença de vontade psíquica no ato da ação ou omissão que deram ensejo ao dano. A omissão da conduta adequada traduz a materialização da vontade. Dessa forma, a responsabilidade envolve um elemento subjetivo, baseado na vontade de agir ou deixar de agir.

A respeito da responsabilidade objetiva estatal, discorre Mello que:

Nos casos de responsabilidade objetiva, o Estado só se exime de responder se faltar o nexo entre seu comportamento comissivo e o dano. Isto é: exime-se apenas se não produziu a lesão que lhe é imputada ou se a situação de risco inculcada a ele inexistiu ou foi sem relevo decisivo para a eclosão do dano. Fora daí responderá sempre. Em suma: realizados os pressupostos da responsabilidade objetiva, não há evasão possível (2014, p. 1042).

Dessa forma, a responsabilidade civil das pessoas jurídicas de Direito público, assim como as pessoas jurídicas de Direito privado, desde que sejam prestadoras de serviço público, baseia-se na teoria do risco administrativo, consagrado na CRFB/1988.

Pela teoria do risco administrativo, a obrigação de indenizar se faz necessária apenas pelo ato lesivo causado à vítima pela Administração, independentemente da ausência de prestação de serviço público, tampouco de culpa dos seus agentes. Bastaria apenas a lesão, sem que tenha havido o concurso do lesado. Quando determinado comportamento estatal resultar em prejuízo para o administrado, recai ao Estado o dever de reparação, pois sua responsabilidade é governada por princípios próprios, de acordo com a posição jurídica que ocupa, o que a torna diferente da responsabilidade privada. Ao Estado, atribui-se a responsabilidade pelo risco criado pela atividade administrativa que desempenha. E, se tal atividade for exercida em favor de todos, o ônus causado deve ser assim suportado pelo ente estatal.

Sendo assim, o risco administrativo torna o Estado responsável pelos riscos do desempenho da sua atividade administrativa. No entanto, o desonera da responsabilidade das atividades realizadas por terceiros, quando houver culpa da própria vítima ou fenômenos naturais, quando alheios à sua atividade, porquanto, conforme os ensinamentos de Cavalieri Filho (2008, p. 253), "se o Estado, por seus agentes, não deu causa a esse dano, se inexistente relação de causa e efeito entre a atividade administrativa e a lesão, [...] o Poder Público não poderá ser responsabilizado".

Além da comprovação da relação do dano sofrido pelo agente com a prestação do serviço público (isto é, o nexo causal), devem estar presentes os requisitos de ação ou omissão administrativa, mas ausente de causa excludente de responsabilidade estatal. Assim, verificando-se essas condições, o Estado será obrigado a reparar a lesão que causou ao particular.

Ademais, para a comprovação do nexo de causalidade é necessário que o dano tenha sido gerado pela conduta do agente e que exista uma clara relação de causa e efeito entre ambos.

Sendo assim, conclui-se que a omissão dos agentes públicos quanto à criação de medidas efetivas e necessárias para evitar danos a um indivíduo ou a uma coletividade é causa suficiente do dever de reparação, seja pela comprovação de culpa administrativa, ou independente de qualquer culpa, aplicando-se apenas a teoria do risco administrativo.

3.4 Da omissão do Estado em face da microcefalia e da possibilidade da sua responsabilização na CIDH

A microcefalia foi disseminada rapidamente no ano de 2015 e, em pouco tempo, inúmeros Estados Brasileiros apresentavam estatísticas crescentes de sua ocorrência, sem que as autoridades públicas tomassem providências efetivas no combate ao mosquito vetor, o *Aedes Aegypti*.

Identificar o vetor e prevenir a saúde são fundamentais para evitar a proliferação de novos casos da doença. A precária oferta de saneamento básico foi um dos fatores importantes para a disseminação do Zika vírus, que teve o maior índice de acometimentos em áreas pobres, onde a higiene não era satisfatória.

Ademais, o Estado descumpriu o estabelecido em lei, deixando de garantir de forma efetiva a saúde pública, o saneamento básico, o abastecimento regular de água, que, além de serem considerados serviços públicos, integram o rol de direitos fundamentais que devem ser garantidos pelo Estado.

No mesmo sentido, o Deputado Federal do Pará Edmilson Rodrigues se pronunciou em debate realizado na Câmara dos Deputados, em dezembro de 2015, sobre o Surto de microcefalia ocorrido no País, e o fez da seguinte forma:

O aumento dos casos de microcefalia, tendo possível relação com o zika vírus, tem mobilizado cientistas, governos e a sociedade como um todo. Em 2010, o Brasil teve cerca de 150 casos de microcefalia. De 2014 para cá, esse número foi multiplicado por 12. São mais de 1,7 mil em 2015. E há a suspeita de que 19 bebês morreram por microcefalia este ano. O maior foco da microcefalia continua sendo o Estado de Pernambuco, com 804 casos, seguido por Paraíba, Bahia e Rio Grande do Norte. Mas, já há registros da doença em diversos Estados do País, como no Pará. Dois casos de bebês que nasceram com microcefalia no Estado estão sob investigação da Secretaria Estadual de Saúde que estuda a relação com o zika. Já há confirmação, pelo Ministério da Saúde, da morte de uma adolescente, no mês de outubro, em decorrência do vírus, o que torna a situação alarmante. O zika vírus é transmitido pelo *Aedes aegypti*, o mesmo mosquito que transmite a dengue e a chikungunya. Sua proliferação está intimamente ligada à falta de saneamento, abastecimento de água e coleta de lixo adequados. Não é à toa que o aparecimento do zika vírus e da microcefalia tem se dado, essencialmente, no Norte e Nordeste, regiões cujos Municípios

possuem os menores percentuais de saneamento básico, segundo pesquisa do IBGE de 2010. (BRASIL, 2015b)

A omissão da Administração Pública foi constatada no que diz respeito ao ineficaz combate ao mosquito que desencadeia o ciclo da Zika e resulta na microcefalia, ao acesso a meios adequados de tratamento multidisciplinar para os bebês acometidos pela doença ao amparo necessário para que a família afetada mantivesse uma infraestrutura digna para atender aos interesses da criança microcéfala, sujeitando o Estado à responsabilidade civil pelo dano gerado e ao consequente dever de ressarcir os prejuízos causados.

Os pressupostos da responsabilidade civil do Estado estão presentes na inobservância do dever de agir, quando deveria fazê-lo, ou na constatação da ausência de ato que deveria ter sido praticado com o objetivo de evitar o evento danoso, na presente hipótese, a epidemia de microcefalia, que acometeu inúmeras famílias em todo o território nacional.

Sobre esse assunto, discorre com propriedade Diniz (2007, p. 622), afirmando que a Administração Pública responde por omissão “quando, devendo agir, não o fez, incorrendo no ilícito de deixar obstar aquilo que podia impedir e estava obrigado a fazê-lo”, e ainda prossegue alegando que “O fato danoso podia consistir em fato da natureza cuja lesividade o poder público não impediu, embora devesse obstá-lo”.

Assim, não resta dúvida de que o descaso e a negligência do Estado, deixando de operar políticas públicas efetivas pela garantia da saúde da comunidade, permitiram a proliferação do vírus da Zika, com a contaminação desses bebês ainda no ventre materno, causando-lhes enormes prejuízos, irreversíveis, e tornando evidente a relação causal entre o dano e a omissão do Estado.

Alguns anos depois da constatação da epidemia da doença, o Brasil ainda não concretizou medidas eficazes para o combate ao mosquito transmissor. A dificuldade no reconhecimento da relação entre a doença e o surto de casos de microcefalia é consequência da desídia com que a Administração Pública trata esse gravíssimo problema de saúde pública. Diante dessa constatação, atribui-se a responsabilidade do Poder Público em reparar o dano social e moral às famílias das crianças vítimas da má prestação do serviço público.

Vale ressaltar ainda a importância dos direitos humanos na atualidade, discutido internacionalmente, e que tal tema reflete a busca incessante pela emancipação da pessoa humana, especialmente porque dependem da existência de Tratados Internacionais assinados pelos respectivos Estados-membros de blocos

internacionais. Efetivar direitos positivados em determinada ordem jurídica pressupõe a mobilização de um aparato estatal que viabilize ações em vários âmbitos, fazendo-se necessária a atuação, em conjunto, nos setores político, social, econômico e cultural. É nesse contexto que se verifica a falta de atuação eficaz dos Estados na concretização de direitos essenciais à vida digna do ser humano.

De acordo com Penteado Filho (2009, p. 17), direitos humanos consistem num "conjunto de prerrogativas e garantias inerentes ao homem, cuja finalidade básica é o respeito à sua dignidade, tutelando-o contra os excessos do Estado, estabelecendo um mínimo de condições de vida". Outrossim, é evidente ainda que há um longo caminho para que os direitos humanos sejam respeitados verdadeiramente e todos os cidadãos do mundo tenham respeitado o seu direito a uma vida justa e mais digna.

Além do mais, os pactos internacionais têm projetado avanços significativos, buscando a implementação da atuação dos governos em todo o mundo. Um exemplo disso é a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, a qual protege a família no seu art. 17 e assegura que: "A família é o elemento natural e fundamental da sociedade e deve ser protegida pela sociedade e pelo Estado".

Por sua vez, o Estado pode ser responsabilizado inclusive em âmbito internacional pelos seus atos praticados, não importando se houve culpa, bastando apenas a comprovação de que uma violação de direitos humanos tenha sido resultado de uma má prestação obrigacional por parte dele, diretamente ou por meio de pessoas apoiadas pelo Poder Público. O pressuposto da responsabilidade baseia-se na constatação, pura e simples, de um comportamento eventual que se encontre em desacordo com a norma internacional. Nesse sentido, leciona Ramos que:

A responsabilidade internacional do Estado baseia-se no resultado lesivo e no nexó causal entre a conduta do Estado e a violação de obrigação internacional, sem espaço para averiguação da culpa ou dolo do agente-órgão do Estado, facilitando a concretização da responsabilidade estatal e a consequente reparação aos indivíduos vítimas de violações de direitos humanos (RAMOS, 2004, p. 410).

Por outro lado, ainda se observam inúmeros casos de violações aos direitos humanos em todo o mundo. Nesse contexto, pode ser citado o caso "Ximenes Lopes", o qual foi o primeiro imbróglio jurídico envolvendo o Estado Brasileiro, sendo que este foi julgado e condenado, em 2006, pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), por violar direitos fundamentais da pessoa humana previstos na Convenção

Americana de Direitos Humanos (CADH), que têm a sua garantia positivada na própria CRFB/1988.

Trata-se de um caso ocorrido em 4 de outubro de 1999, em que, Damião Ximenes Lopes, homem com doença mental, aos 30 (trinta) anos, em uma instituição psiquiátrica localizada em Sobral, no Estado do Ceará (CE), foi sujeito à contenção física, além de ter sido amarrado com as mãos para trás, em situação de extrema vulnerabilidade. Ximenes Lopes veio a óbito 2 (duas) horas após a prescrição de alguns medicamentos, pelo respectivo profissional de Medicina que o supervisionava.

A necropsia constatou diversos golpes sofridos em seu corpo, apresentando várias escoriações em diversos locais. A CIDH, portanto, conforme dito, declarou a violação de vários direitos da CADH e condenou o Brasil a reparar os danos causados. Houve o reconhecimento da responsabilidade do Estado Brasileiro por ato cometido por particular sob a fiscalização e supervisão do Poder Público.

Dessa forma, constata-se a necessidade de garantir uma prestação efetiva dos pressupostos de direitos humanos, bem como ao duplo dever de prevenção e repressão em defesa dos indivíduos de um Estado. Assim, a obrigação estatal configura-se frente às suas próprias responsabilidades, podendo o Estado ser responsabilizado internacionalmente em casos concretos, ainda que individuais, sendo possível inclusive haver a repercussão de sanções de natureza difusa.

4 DA POSSIBILIDADE DE EXTENSÃO DE DIREITOS DA LEI N. 8.112/1990 AO EMPREGADO PÚBLICO GENITOR DE FILHO MICROCÉFALO

Inicialmente, cumpre destacar ser objetivo deste estudo que o empregado público tenha assegurado o mesmo direito que foi conferido ao servidor público federal, isto é, o de ter a sua jornada de trabalho reduzida, sem prejuízo salarial, pois o acometimento de doenças de notório comprometimento neurológico, como a microcefalia, não está restrito a determinado grupo social, podendo abranger qualquer classe de trabalhadores.

Assim, a fim de demonstrar a necessidade da extensão da redução de jornada especial ao empregado público, explica-se que a realidade da doença em destaque torna necessária uma proposta de lei que assegure aos filhos com microcefalia a possibilidade de terem, por mais tempo, os cuidados dos seus pais, empregados públicos, para acompanhá-los em seus cuidados diários, pelo fato dos respectivos tratamentos não possuírem caráter temporal predeterminado.

O responsável pelos cuidados da criança microcéfala esbarra em inúmeras dificuldades, sejam elas financeiras ou de tempo necessário para a realização dos tratamentos multidisciplinares adequados, desde o nascimento do bebê, podendo perdurar pela vida toda. Nesse contexto, torna-se essencial a garantia da redução da jornada do empregado público, sem diminuição remuneratória, para assistir ao seu filho microcéfalo por mais tempo.

4.1 Do Estatuto da Pessoa com Deficiência e dos deveres constitucionais

A CRFB/1988, tal qual ocorre com o Estatuto da Pessoa com Deficiência, dispõe sobre direitos dos cidadãos deficientes. Considerando que diversas normas constitucionais dependem de regulação legal, justifica-se, assim, a necessidade da propositura de leis que assegurem a elas os seus direitos, assim como aos seus cuidadores. O ano de 1988 implementou inúmeras mudanças para a sociedade, momento em que os direitos sociais tiveram a sua importância reconhecida e foram colocados em primeiro plano.

Os cidadãos com deficiência foram inseridos em uma política de proteção e preocupação. Nesse sentido, destaca-se o *caput* do art. 5º da CRFB/1988, no qual se assegura que: “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade

do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...]”. Dessa forma, por meio da CRFB/1988, identificam-se, implícita ou explicitamente, os princípios da dignidade da pessoa humana e o da igualdade, como postulados relevantes e aplicáveis também às pessoas com deficiência.

Além disso, a CRFB/1988 ainda busca afastar qualquer possibilidade de discriminação no âmbito do trabalho quando assegura que não poderão existir diferenças salariais por motivo de deficiência, assim como dispõe a respeito de percentual reservado aos cargos e empregos públicos. Ademais, prevê disposições gerais e especiais relacionadas à Previdência Social, assegurando que as pessoas com deficiência terão direito ao benefício, independentemente de terem contribuído, conforme pode ser visto adiante:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

[...]

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...]

VIII – a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;

[...]

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

[...]

IV – a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

V – a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

[...]

Ademais, de acordo com a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, em resolução aprovada pela Organização Geral das Nações Unidas (ONU), de 1975, o conceito de deficiência, constante do seu art. 1º é exposto da seguinte forma:

O termo pessoas deficientes refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 1975).

Dessa forma, compreende-se que o conceito de pessoas deficientes considera que a deficiência não está vinculada apenas à pessoa, mas também está presente na relação entre o cidadão e o meio, que dificultam e restringem a sua participação efetiva na sociedade.

Portanto, o Brasil deve propor normas jurídicas que facilitem às pessoas com deficiência o convívio em igualdade de oportunidades com os demais cidadãos. Tais mudanças devem impactar os âmbitos envolvidos, com o escopo de que todos os indivíduos brasileiros deficientes ou os cuidadores de filhos com microcefalia gozem, de forma plena, de todas as liberdades e garantias fundamentais existentes.

4.2 Da possibilidade de extensão de tratamento especial da Lei nº 8.112/1990 ao empregado público genitor de filho microcéfalo

A necessidade de redução da carga horária, para acompanhamento de dependente que apresente microcefalia e que necessite de acompanhamento por seus genitores, encontra amparo na legislação brasileira, aos servidores públicos federais.

Tal existe porque a Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997, acrescentou 2 (dois) parágrafos ao art. 98 da Lei nº 8.112/1990, sendo que, um deles, após esta modificação, passou a ter a seguinte redação:

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

[...]

§ 2º Também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

[...]

Assim, percebe-se que o § 2º do art. 98 da Lei nº 8.112/1990, que continua em vigor, permite que o servidor, quando apresente alguma deficiência, possa ter a sua jornada laboral reduzida, sem, contudo, necessitar realizar qualquer compensação. A referida proteção ao servidor adulto e já devidamente inserido no mercado de trabalho permite apontar o grau de injustiça, caso fosse exigida compensação de horário, quando se tratar de pessoa deficiente dependente de servidor. Nota-se, dessa forma, grande incoerência do ordenamento jurídico brasileiro, considerando que o referido

dispositivo protege um indivíduo independente e detentor de cargo público e deixa desamparada outra classe de trabalhadores.

A disposição contida no § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112/1990 também sofrem alteração pela Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997 a qual já se encontra revogada, e, além de prever o horário especial para o servidor público que tivesse cônjuge, filho ou dependente com doença física, não abrangeu os casos de doenças mentais, mas, além disto, exigiu a compensação de horário, determinando que:

[...]

§ 3º As disposições do parágrafo anterior são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente portador de deficiência física, exigindo-se, porém, neste caso, compensação de horário na forma do inciso II do art. 44.

Outrossim, cabe esclarecer que a redução de horário mediante compensação remuneratória mostra-se bastante prejudicial aos interesses da família da criança com microcefalia, visto que ela necessita de inúmeros cuidados multidisciplinares, que lhe permitam aperfeiçoar suas capacidades físicas e desenvolver habilidades mentais, ao máximo. Obviamente, esse tratamento possui elevado custo, sendo impraticável impor aos pais redução nos seus rendimentos, considerando que tal diminuição poderia comprometer a continuidade do tratamento.

Tal transcrito sofreu nova alteração em 2 de dezembro de 2016, por meio da Lei nº 13.370, que ampliou o alcance do referido parágrafo, passando a ser descrito da seguinte forma: “§ 3º As disposições constantes do § 2º são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência”.

Acerca dessa mudança, Coelho, considerando a sua abordagem que era sobre a pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA), discorre que:

Além da não discriminação da doença, a referida mudança passou a não mais exigir a compensação de horário. A exclusão daquele limitador a deficiência “física” é extremamente relevante, pois demonstra o respeito à isonomia constitucionalmente consagrada e que permite abranger a pessoa com TEA. Assim, dessa forma, o servidor público com cônjuge, filho ou dependente com qualquer deficiência (física, intelectual, auditiva e visual) poderá se valer da aplicabilidade do horário especial quando houver a necessidade de acompanhamento de integrante de sua prole (2018).

Diante desse contexto, entende-se pela possibilidade de que seja concedida, ao empregado público, o direito da redução da jornada laboral, sem prejuízo salarial,

para que possa prestar maior assistência ao filho que possui microcefalia, respaldada na perspectiva trazida pela inovação da Lei nº 13.370/2016. Busca-se, assim, a implementação de proposta legislativa, por analogia, que assegure aos empregados públicos a extensão da jornada especial do servidor público federal.

Além disso, cumpre destacar que a Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência, no art. 7º, § 2º, assegura que: “em todas as ações relativas às crianças com deficiência, o superior interesse da criança receberá consideração primordial”. Dessa forma, o Estado deve proporcionar às crianças as melhores oportunidades de desenvolvimento. A redução de jornada de trabalho dos pais é uma adaptação razoável e necessária para que as crianças com microcefalia possam ser inseridas na sociedade com igualdade de oportunidades. Vale ressaltar, ainda, que o interesse do empregado público é apenas mediato, pois a política pública em questão é voltada às pessoas com deficiência.

Nesse contexto, discorre Coelho a respeito do assunto:

Propugna, então, a propositura de uma lei análoga possuidora de regra equivalente à do servidor público federal, dentro da primazia aos princípios trazidos pela constituição, o que asseguraria o princípio da dignidade humana, garantido pelo seu art. 1º. Sabendo-se que tal princípio é elencado como o postulado máximo do Estado Democrático de Direito, este nada mais é do que a afirmação de direito fundamental à pessoa humana (2018).

Assim, para que os pais de filhos com microcefalia possam garantir o cuidado devido à sua prole, faz-se necessária a elaboração de leis que lhes assegurem maior segurança jurídica.

Portanto, os pais devem proteger os seus filhos menores, levando-se em conta que são crianças que não possuem capacidade de exercer sozinhas as suas faculdades, dependendo sempre de assistência por parte da família, da sociedade e do Estado, conforme estabelece o art. 227 da CRFB/1988, *in verbis*:

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.

Outrossim, a microcefalia é uma enfermidade que, como já foi dito, necessita de tratamentos multidisciplinares, algo que o governo ainda não dispõe da estrutura necessária e são bastante dispendiosos. Essa situação demonstra mais uma vez a necessidade de se preservar a renda familiar, a qual é obtida exclusivamente pelo desempenho de seu exercício profissional. Sem renda, ou com a diminuição desta, os pais não conseguem subsidiar os tratamentos de saúde dos seus filhos deficientes.

Dessa forma, entende-se que as políticas de inclusão social realizadas pelo Estado, de pessoas com microcefalia, devem possuir natureza global, e não apenas setorial, com o intuito de não beneficiar apenas determinadas classes de trabalhadores.

Diante desse contexto brasileiro, das normas e garantias veiculadas de proteção à criança com deficiência, deve ser reconhecido aos pais de crianças com microcefalia o direito à jornada especial de trabalho, sem necessidade de compensação e sem redução salarial, resguardando assim a aplicação dos direitos fundamentais de forma justa e igualitária para os empregados públicos.

Desse modo, é preciso o Brasil avançar no sentido da inclusão plena, rompendo velhos paradigmas de uma sociedade que vivencia e se acostumou com a falta da inclusão. É importante uma mudança de comportamento, passando por uma firme e necessária atuação do Poder Judiciário diante das ações propostas por causa da inoperância das casas legislativas brasileiras.

Nesse sentido, transcreve-se parte da decisão proferida nos autos da RT nº 0000274-35.2016.5.10.0022, que tramitou no juízo da 22ª Vara do Trabalho de Brasília – DF, no qual uma genitora de filho com Síndrome de Down, empregada pública da empresa brasileira de serviços hospitalares (EBSERH), ingressou com ação judicial, requerendo a concessão da jornada especial, sem prejuízo salarial, cuja determinação sentencial restou assim expressa:

Diante do exposto, e considerando o que mais consta dos autos, decido :1. Conceder os benefícios da justiça gratuita à reclamante; 2. Julgar procedente o pedido inicial formulado por LUCIANA CARVALHO OLIVEIRA em face de EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES - EBSERH, para, nos termos da fundamentação, condenar a parte reclamada à redução de 50% da jornada de trabalho da reclamante, sem diminuição salarial ou a obrigação de compensação, enquanto houver necessidade de acompanhamento do filho da empregada com deficiência (JUSBRASIL, 2017).

Dessa maneira, a referida decisão aponta que o Judiciário vem modificando seus entendimentos, garantindo de forma plena o exercício dos direitos individuais e

sociais, assim como a necessidade de integração social da pessoa deficiente, que depende dos seus genitores, protegendo a família e respeitando o princípio da dignidade da pessoa humana. Defende também os direitos da criança, exigindo proteção especial e absoluta prioridade, bem como assegura àquelas com deficiência uma vida plena e condições que favoreçam a sua autonomia, garantam sua dignidade e facilitem sua inserção na comunidade.

Além disso, mesmo sendo a empregadora, a EBSERH, uma empresa pública, integrante da Administração Pública indireta, entendeu o magistrado que deveriam ser aplicados os princípios do direito público, devendo a tomadora primar pela vida do filho recém-nascido, em especial pela sua saúde, o que inclui ainda a sua integridade física, porquanto este depende dos cuidados da sua genitora, por meio da concessão de regime especial de trabalho, sem implicar qualquer prejuízo à empregada.

No mesmo sentido, foi proferida decisão atípica na Justiça do Trabalho, em abril de 2019, pelos magistrados da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (TRT-ES), que acataram, por unanimidade, demanda de funcionária mãe de uma criança autista, empregada da Companhia Espírito-Santense de Saneamento, empresa de sociedade de economia mista, não abarcado, portanto, pela legislação do servidor público federal, concedendo-lhe redução da carga horária, sem alteração no salário, assim como transferência do local de trabalho para outro mais próximo de sua residência. O acórdão, proferido no processo nº 0000678-17.2018.5.17.0121, concedeu a redução da metade da jornada de trabalho da funcionária, o que passou a permitir o tratamento efetivo da criança com autismo. Os desembargadores invocaram princípios previstos na CRFB/1988, tais como o da dignidade humana (art. 1º, III, da CRFB/1988) e da proteção à maternidade e à infância (art. 6º da CRFB/1988). Ademais, aplicou-se também, por analogia, os termos do art. 98, §§2º e 3º da Lei nº 8.112/1991. (CUT, 2019)

Diante do que foi exposto, conclui-se que deve ser concedida a extensão da concessão da jornada especial de trabalho nos moldes do § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112/1990 ao empregado público, por analogia, para acompanhamento de dependente que apresente microcefalia, sem necessidade de compensação de horário ou tampouco acarrete a redução de sua remuneração.

5 CONCLUSÃO

Inicialmente, o presente trabalho apresentou uma contextualização acerca da estabilidade financeira no posto de trabalho de trabalhadores concursados, assim como trouxe à discussão aspectos distintivos entre os regimes jurídicos dos servidores estatutários e dos empregados públicos, esclarecendo que, embora ambos sejam vinculados à Administração Pública, o primeiro é regido pelo regime estatutário e integra os quadros da Administração Direta, enquanto o segundo submete-se ao regime celetista e desenvolve suas atividades na Administração Indireta, residindo neste ponto as principais diferenças, por consequência.

Ainda sobre tal discussão, tratou-se da investidura no serviço público, que ocorre por meio de aprovação em concurso, tanto para os empregados públicos como para os servidores federais.

Em seguida, foi feita análise acerca da segurança no posto de trabalho dos servidores públicos federais, os quais possuem estabilidade assegurada por estatuto próprio, após o cumprimento do período de estágio probatório, enquanto que os empregados públicos, regidos pela CLT, não se beneficiam de tal garantia, podendo perder o cargo, inclusive, sem justo motivo, conforme jurisprudência atual do TST e STF. Discorreu-se também, acerca da discussão atual sobre a necessidade de motivação do ato demissional dos empregados públicos, pelos seus empregadores.

Logo após, o presente trabalho abordou sobre a garantia constitucional da irredutibilidade salarial, o que, em regra é vedado exceto por meio de acordo ou convenções coletivas de trabalho, para os empregados públicos.

Posteriormente, foram apresentadas características da microcefalia, doença que acomete recém-nascidos, assim como relacionou o surto de tal patologia ocorrido no Brasil entre 2015 e 2016 ao Zika Vírus, que gerou um grave problema nacional de saúde pública.

Ademais, foi trazida também importante discussão acerca de uma possível responsabilização estatal sobre a falta de prestação de serviços à população nos casos de microcefalia, podendo inclusive o Estado Brasileiro ser responsabilizado internacionalmente por tal omissão, em virtude de não ter garantido de forma adequada o direito à saúde positivado na CRFB/1988.

Por fim, destacou-se a possibilidade de se propor norma regulamentadora, baseada na alteração feita pela Lei nº 13.370/2016 no art. 98 da Lei nº 8.112/1990, para assegurar aos empregados públicos o direito de terem sua jornada reduzida, sem

prejuízo de sua remuneração, em razão da necessidade de assistirem aos seus filhos microcéfalos, que dependem diretamente dos seus cuidados, proporcionando a inclusão da criança microcéfala na sociedade, com igualdade de oportunidades.

No que diz respeito às normas previstas, observa-se claramente a possibilidade, na presente pesquisa, de que seja estendido o direito da jornada especial e com a manutenção salarial aos empregados públicos, que possuam filhos microcéfalos. Não há que se falar em redução salarial proporcional à jornada especial, pois restariam prejudicados os interesses da criança e da família com microcefalia, além de afrontar o princípio constitucional da irredutibilidade salarial.

Sendo assim, resta comprovada a necessidade da criança com microcefalia para realizar tratamentos multiprofissionais, além de cuidados especializados diários, para que, assim, possa desenvolver de forma satisfatória suas capacidades físicas e mentais. Ademais, tais cuidados possuem um alto custo, tornando-se imprescindível a manutenção salarial dos empregados públicos, considerando que uma possível redução poderia inclusive comprometer a continuidade dos referidos tratamentos da criança com microcefalia.

Portanto, pode-se concluir que, por analogia à Lei nº 8.112/1990, em face da previsão do art. 98, após a alteração dada pela Lei nº 13.370/2016, os empregados públicos deveriam fazer jus à jornada de trabalho especial, sem prejuízo do salário integral, considerando que a diminuição do horário para prestação de serviço, mediante redução salarial, não atenderia à finalidade das normas previstas na CRFB/1988, tampouco da legislação, bem como das convenções internacionais positivadas com o escopo de proteger as pessoas deficientes, pelo que resta então confirmada a hipótese.

_____. **Ministério da Saúde confirma relação entre vírus Zika e microcefalia.**

2015a. Disponível em:

<http://portalsaude.saude.gov.br/index.php/oministerio/principal/secretarias/svs/noticia-s-svs/21016-ministerio-da-saude-confirma-relacao-entre-virus-zika-e-microcefalia>.

Acesso em: 14 fev. 2019.

_____. **Prevenção e Combate. Dengue, Chikungunya e Zika.** 2016a. Disponível

em: <http://combateaedes.saude.gov.br/noticias/598-saude-divulga-primeiro-balanco-com-casos-de-zika-no-pais>. Acesso em: 14 mar. 2019.

_____. _____. 2016b. Disponível em:

<http://combateaedes.saude.gov.br/noticias/595-microcefalia-1-168-casos-foram-confirmados-em-todo-o-pais-2>. Acesso em: 14 mar. 2019.

_____. **Resolução aprovada pela Assembléia Geral da Organização das**

Nações Unidas, 1975. Declaração dos Direitos da Pessoas Deficientes. Disponível

em: http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf. Acesso em: 26. fev. 2019.

_____. **Súmula nº 390, do TST.** Estabilidade. Art. 41 Da Cf/1988. Celetista.

Administração Direta, Autárquica ou Fundacional. Aplicabilidade. Empregado de Empresa Pública e Sociedade de Economia Mista. Inaplicável (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 229 e 265 da SBDI-1 e da Orientação Jurisprudencial nº 22 da SBDI-2) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

_____. **Súmula Vinculante nº 13, do STF.** Veda o nepotismo nos Três Poderes, no âmbito da União, dos Estados e dos municípios.

_____. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n. 589.998-PI. Relator:

Ministro Ricardo Lewandowski. **Tribunal Pleno.** Data de publicação: DJE

12/09/2013. Disponível em:

<http://www.stf.jus.br>. Acesso em: 30 mar. 2019.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo.** 21. ed.

Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2009.

CARVALHO, Kildare Gonçalves. **Direito constitucional.** 14. ed. Belo Horizonte: Del

Rey, 2008.

CAVALIERE FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil.** 6. ed. São

Paulo: Malheiros, 2005.

COELHO, Anne Caroline Pereira. **Tutela Jurídica do Posto de Trabalho do**

Empregado Público Genitor de Filho com Transtorno de Espectro Autista:

Proposta de Extensão da Jornada Especial do Servidor Público Federal. Trabalho de conclusão de curso (Monografia - Direito) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, 2018.

CONUR. **Direito à Saúde deve ser visto em face do Princípio da Reserva do Possível**. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-fev-12/ana-franco-direito-saude-visto-face-reserva-possivel>. Acesso em: 18 fev. 2019.

CUT. **Trabalhadora mãe de criança autista consegue na justiça redução da carga horária**. 10 abr. 2019. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/trabalhadora-mae-de-crianca-autista-consegue-na-justica-reducao-da-carga-horaria-6f15>. Acesso em: 28 abr. 2019.

DE MORAES, Alexandre. **Direito Constitucional**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

_____. **Direito Constitucional Administrativo**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

_____. **Direito Administrativo**. 30. ed. São Paulo: Forense, 2017.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

JUSBRAZIL (Brasília). Andamento do Processo n. 0000274-35.2016.5.10.0022 - RTSum - 08/03/2017 do TRT-10. In: JUSBRAZIL (Brasília). **Diários Oficiais**. Brasília, DF. Disponível: <https://bit.ly/2K1f0y0>. Acesso em: 2 abr. 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MEIRELES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 30. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 21. ed. ver. atual. São Paulo: Malheiros, 2006.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (Brasil). Resolução aprovada pela Assembleia da Geral da Organização das Nações Unidas. In: MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (Brasil). **Declaração dos Direitos da Pessoas Deficientes**, 1975. Brasília, DF.

Disponível em:

http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf. Acesso em: 30 mar. 2019.

_____. **Curso de Direito Administrativo**. 31. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

PEDROZA, Dinalva Maria Pereira; SÁ FILHO, Fábio Menezes. A motivação no ato demissional do empregado de empresa pública ou sociedade de economia mista admitido antes da Constituição brasileira de 1988. **Jus Laboris**. Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho. Brasília, DF, 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/124313>. Acesso em: 02 abr. 2019.

PENTEADO FILHO, Nestor Sampaio. **Manual de Direitos Humanos**. São Paulo: Método, 2006.

RAMOS, André de Carvalho. **Responsabilidade Internacional por Violação de Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Ed. Renovar, 2004.

_____. **Reflexões sobre as vitórias do caso Damião Ximenes**. 2006. Disponível em: http://www.conjur.com.br/2006-set-08/reflexoes_vitorias_damiao_ximenes. Acesso em: 12 mar. 2019.

SALGE, A. K.; CASTRAL, T.; SOUSA, M.; SOUZA, R. R.; MINAMISAVA, R.; SOUZA, S. M. Infecção pelo vírus Zika na gestação e microcefalia em recém-nascidos: revisão integrativa de literatura. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, v. 18, 31 mar. 2016. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/fen/article/view/39888>. Acesso em: 11 fev. 2019.

SILVA, Amanda Kelly da. **Da omissão a responsabilização do Estado: uma análise dos casos de Microcefalia ligados ao Zika**. Trabalho de conclusão de curso (Monografia - Direito) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, 2017. Disponível em: <http://faculdadedamas.edu.br/revistafd/index.php/academico/article/view/743>. Acesso em: 14 mar. 2019.

SILVA, Leny Pereira. **Direito à Saúde e o Princípio da Reserva do Possível**. Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP. 2009. Disponível em: http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/processoAudienciaPublicaSaude/anexo/DIREITO_A_SAUDE_por_Leny.pdf. Acesso em: 15 fev. 2019.