

A ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL APLICADA POR MEIO DO TELETRABALHO AOS DEFICIENTES E SEUS CUIDADORES

THE REASONABLE ADAPTATION APPLIED THROUGH TELEWORKING TO PEOPLE WITH DISABILITY AND THEIR CAREGIVERS

Letícia Resende Herculano Coêlho¹
Alexandre Agra Belmonte²

52

Resumo

O presente trabalho tem como escopo analisar as dificuldades das pessoas com deficiência, bem como de seus cuidadores de se manterem no trabalho. Neste sentido, é que a adaptação razoável foi proposta pela Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência – CDPD, a qual foi ratificada pelo Brasil. São diversas as formas de adaptação razoável, entretanto, este artigo destaca como o teletrabalho pode se tornar uma das mais proveitosas alternativas. Assim, considerando que cada indivíduo tem suas necessidades, deve o cuidador da pessoa com deficiência indicar qual a adaptação razoável melhor seria para o seu caso, a qual não pode causar ônus desproporcional ao empregador.

Palavras-chave: Adaptação razoável. Pessoa com deficiência. Teletrabalho. Trabalho flexível. Princípio da Igualdade.

Abstract

The scope of this work is to analyze the difficulties of people with disabilities, as well as their caregivers, to stay at work. In this sense, reasonable adaptation was proposed by the Convention on the Rights of Persons with Disabilities - CRPD, which was ratified by Brazil. There are several forms of reasonable adaptation; however, this article highlights how telework can become one of the most helpful alternatives. Thus, considering that each individual has its own needs, the caregiver of the person with disability must indicate which reasonable adaptation would be best for their case, which cannot cause a disproportionate burden to the employer.

Keywords: Reasonable adaptation. People with disabilities. Telework. Flexible work. Principle of Equality.

¹ Mestranda do Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios pelo Centro Universitário IESB (PPGD-MPDS). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Especialista em Direito Civil e Processo Civil. Advogada.

Correio eletrônico: leticia.rherculano@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-9245-7821>

² Doutor em Justiça e Sociedade e Mestre em Direito das Relações Sociais pela Universidade Gama Filho. Professor de Direito da graduação e PPG-MPDS do Centro Universitário IESB. Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2088-8003>

1. Introdução

Este trabalho acadêmico discute as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência, bem como de seus cuidadores de se manter no mercado de trabalho, as quais podem ser superadas por meio da adaptação razoável.

A adaptação razoável é um direito fundamental introduzido no ordenamento jurídico brasileiro por meio da Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência – CDPD, a qual foi ratificada pelo Brasil nos moldes do § 3º, do art. 5º, da CF/88, promulgada pelo Decreto Presidencial nº 6.949/2009, assinado em Nova Iorque em 30 de março de 2007.

É cediço que as pessoas com deficiência representam uma parte da sociedade mais excluída, inclusive, economicamente, chegando a serem tomadas até por uma invisibilidade social que, consequentemente, resulta numa exclusão social. E o direito à adaptação razoável se tornou instrumento das pessoas com deficiência para garantir o direito de igualdades e oportunidades.

Portanto, não seria esta uma alternativa também aplicável aos cuidadores da pessoa com deficiência? Assim, o presente artigo dialoga com o direito constitucional da igualdade em vista de que tal

A adaptação razoável é um direito fundamental introduzido no ordenamento jurídico brasileiro por meio da Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência – CDPD, a qual foi ratificada pelo Brasil nos moldes do § 3º, do art. 5º, da CF/88

aplicação pode ser também uma maneira de efetivação de direitos fundamentais e humanos da pessoa com deficiência.

2. A EFETIVAÇÃO DA APLICAÇÃO RAZOÁVEL POR MEIO DO TELETRABALHO

A CDPD conceitua adaptação razoável como “as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais”. (BRASIL, 2009).

Assim, promover a adaptação razoável é adotar as medidas necessárias para que as pessoas com deficiência possam usufruir dos direitos fundamentais e humanos em igualdade de condições com os demais sem ônus para a parte adversa.

Logo, é necessário aplicar o princípio da razoabilidade ao caso, na medida em que a pessoa com deficiência aponte o que lhe é necessário para promover a sua acessibilidade e que esta condição não cause qualquer prejuízo a outra parte.

Observa-se, então, que a adaptação razoável encontra limites no ônus desproporcional que pode ser enfrentado pela outra parte da relação. Logo, a adaptação só é razoável quando não acarretar ônus desproporcional ao benefício, seja ele material ou imaterial.

No ambiente de trabalho, entende-se por adaptação razoável todo e qualquer ajuste no contrato de trabalho que não traga ônus excessivo ao empregador, a fim de garantir que a pessoa com deficiência possa gozar dos direitos e liberdades fundamentais em igualdade de condições e oportunidades com a mesma magnitude dos demais.

Portanto, a menos que o empregador comprove que aquela adaptação lhe causaria ônus excessivo.

A adaptação razoável gera ao empregador o dever de acomodar, promover acessibilidade ao empregado com deficiência, tornando ilícita a conduta comissiva ou omissiva da empresa que falha na obrigação.

A exceção do empregador só poderá ser acolhida, se ele demonstrar que todas as alternativas de adaptação gerariam ônus excessivo para o seu negócio. Todavia, se houver um método de adaptação, este deve ser implantado.

Discute-se que no dever de adaptar, é necessário avaliar o benefício em face do custo do empregador, sendo que este não pode dispor de quantias vultuosas para garantir melhorias triviais ao trabalhador com deficiência. Sendo assim, sempre se deve analisar a adaptação sob a luz do princípio da razoabilidade.

A adaptação razoável pode ser acolhida de diferentes formas, entre elas podemos destacar a reestruturação do trabalho, carga horária reduzida ou horários especiais, readaptação de função, aquisição de equipamentos de trabalho e ajuste ou modificações no local de trabalho para proporcionar acessibilidade.

Nesta senda, é que o teletrabalho, após a sua regulamentação pela Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017), apresentou-se como uma das alternativas cabíveis e mais vantajosas para proporcionar ao empregado com deficiência e ao empregador uma adaptação razoável.

Portanto, se a aplicação da adaptação razoável é um direito do empregado com deficiência para que este possa usufruir de direitos e garantias fundamentais em igualdade de condições, esta também não deveria ser aplicável aos que se dedicam a eles? Quando o cuidador

da pessoa com deficiência assume para si grande parte do ônus acarretado pela deficiência de outrem, não é como se ele próprio compartilhasse da deficiência?

O Min. Belmonte (2018, p. 15), em voto proferido no TST no PROCESSO Nº TST-RR-1208-69.2018.5.17.0008, destacou uma pesquisa e consulta pública realizada no Canadá, o relatório denominado *The Cost of Caring*³, revelou os inúmeros desafios dos familiares que tem o dever de cuidar de pessoas com deficiência, veja-se:

[...] O trabalho demonstrou que as pessoas que têm responsabilidades de cuidar de familiares com deficiência enfrentam desafios e barreiras além daqueles enfrentados por outras pessoas que também possuem responsabilidades de cuidar. Essas responsabilidades são realizadas em um contexto de suporte social inadequado tanto para as pessoas como para seus cuidadores. E para algumas famílias, as maiores dificuldades surgem devido às barreiras contínuas à inclusão. A consistente falta de apoio e a falta de capacidade da comunidade para responder e incluir pessoas com deficiência afeta a capacidade de uma família de fazer a transição através dos estágios naturais de uma relação de cuidado, o que resulta em mais responsabilidade aos cuidadores.

[...]

A Comissão observou que os ambientes de trabalho não se ajustam à situação das famílias. As responsabilidades de cuidar tendem a ser vistas como “problemas pessoais”, e não uma questão sistêmica. As famílias alteram sua estrutura para se acomodar ao trabalho (adiamento da gravidez, planejamento do número de filhos), mas o trabalho não está se adequando às famílias [...]”. (BELMONTE *apud* CANADA, 2021).

Neste cenário, os pais e familiares de pessoas com deficiência são mais tendentes a recusarem promoções e a realização de horas extras no trabalho. Assim, em sua maioria, as crianças com deficiência são pobres, já que seus pais têm mais possibilidades de receber assistência social como principal fonte de renda, do que o trabalho.

Portanto, opções de trabalho mais flexíveis se revelam mais vantajosas, tanto para empregados como para empregadores. Por isso, o teletrabalho demonstrou ser uma ferramenta valiosa para aplicação da adaptação razoável, uma vez que, ao mesmo tempo que o empregado consegue trabalhar e continuar a dar assistência ao seu dependente com deficiência; a empresa consegue manter um profissional talentoso.

³ Relatório realizado pela Comissão de Direitos Humanos de Ontário (The Ontario Human Rights Commission), no Canadá, agência governamental estabelecida desde 1961 com a finalidade de prevenir a discriminação e promover direitos humanos, realizou pesquisa e consulta pública sobre questões relacionadas ao status familiar.

Todavia, mesmo após a pandemia da Covid-19, que possibilitou o trabalho à distância com bons resultados de produtividade, ainda há uma resistência das empresas em oportunizar formas de trabalhos flexíveis.

Especificamente, com relação à mulher mãe de uma criança com deficiência, culturalmente, ela abre mão de oportunidades no trabalho e até de trabalho para se debruçar nos cuidados do filho. Sendo assim, certo que o sacrifício exigido sem apoio da sociedade não pode passar despercebido ao Poder Público, quem deve promover mais políticas públicas para incentivar as empresas a aplicarem cada vez mais a adaptação razoável.

Por isso, a promoção da adaptação razoável pode ser efetivada por meio de teletrabalho, pois além de não lhe retirar oportunidades, lhe dá a segurança de poder acompanhar o filho com deficiência em todas as atividades terapêuticas que são necessárias para o melhor desenvolvimento da sua prole.

Assim, conforme o princípio constitucional basilar da igualdade, se o deficiente possui a prerrogativa de adaptação razoável no ambiente de trabalho, é certo que o seu cuidador também tem o direito, já que compartilha das dificuldades impostas pela deficiência.

Destaca-se que a adaptação razoável deve ser aplicada ao caso concreto, uma vez que cada indivíduo tem necessidades únicas.

Neste giro, observa-se uma movimentação importante dos tribunais trabalhistas, inclusive, da Corte *Jus Laboral*, em aplicar a adaptação razoável em determinados casos, sendo o teletrabalho uma das principais opções para tornar realidade a opção de acessibilidade às pessoas com deficiência, bem como de seus cuidadores.

A exemplo disso, a 8ª Turma do TST rejeitou o recurso de uma empresa pública que negava o pedido do seu empregado de ficar em regime teletrabalho, já que ele tem um filho com Transtorno do Espectro Autista em grau elevado e que precisa de cuidados permanentes para atividades básicas.

Neste caso, a mãe e o filho moram na Itália em razão do tratamento, e o pai os visitam sempre que possível. Porém, a genitora passou a sofrer de uma doença grave, além de depressão, o que a impedia de prestar os cuidados necessários ao filho. Por isso, o funcionário pediu para

trabalhar remotamente enquanto perdurasse o tratamento da mulher, mas a empresa indeferiu o pedido.

O TRT da 17ª Região considerou que a atividade desenvolvida de sistemas de informação, realizada pelo funcionário, não exigia sua presença física, a qual é compatível com a prestação do serviço à distância.

Dessume-se do caso que esta é a mais perfeita aplicação da teoria da Adaptação Razoável prevista no CDPD, uma vez que houve o ajuste do contrato de trabalho sem que houvesse ônus ao empregador, buscando garantir ao filho do analista de gozar dos direitos e liberdades fundamentais em igualdade de condições e oportunidades com os demais.

Considerações finais

Felizmente, já houve um grande avanço com relação às pessoas com deficiência, as quais já foram tratadas até como “loucos de todo gênero”, ou “lelé da cuca”, ou “manco” e etc., expressões como essas que se revelam extremamente depreciativas, inclusive, já foram banidas até de documentos oficiais. Obviamente que as pessoas com deficiência ainda têm inúmeras dificuldades, as quais devem continuar a serem debatidas e enfrentadas.

A adaptação razoável do cuidador da pessoa com deficiência se revela uma maneira de promover acessibilidade para a própria pessoa com deficiência

Os anseios de uma sociedade justa não podem deixar de notar que seus pares são plurais, logo devem buscar a igualdade substancial. Portanto, tratar as pessoas com isonomia não significa tratá-las com a mesma régua, é necessário observar as diferenças para pesar e diminuir as desigualdades.

Assim, a adaptação razoável do cuidador da pessoa com deficiência se revela uma maneira de promover acessibilidade para a própria pessoa com deficiência, uma vez que garante a ela os cuidados necessários, as terapias adequadas e todo acompanhamento que precisa ao longo da vida.

Nestes termos, a aplicação do teletrabalho como um dos mecanismos de adaptação razoável se revela cada vez mais como medida exitosa para consumação de eficácia horizontal dos direitos fundamentais, seja para pessoa com deficiência, ou mesmo para o seu cuidador que compartilha dos anseios da pessoa com deficiência.

Referências

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm.

_____. **Decreto nº 6.949. 2009**. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

_____. **PROCESSO Nº TST-RR-10409-87.2018.5.15.0090**. Ministro Relator Alexandre Agra Belmonte. Brasília/DF. 02/06/2021.

_____. **PROCESSO Nº TST-RR-11204-62.2017.5.15.0144**. Ministro Relator Alexandre Agra Belmonte. Brasília/DF. 02/12/2020.

_____. **PROCESSO Nº TST-RR-1208-69.2018.5.17.0008**. Ministro Relator Alexandre Agra Belmonte. Brasília/DF. 19/10/2022.

ONTARIO HUMANS RIGHTS COMMISSION. **The Cost of Caring**. Disponível em: <<http://www.ohrc.on.ca/en/policy-ableism-and-discrimination-based-disability/8-duty-accommodate>>. Acesso em 26/11/2022. Tradução nossa.