



O PRINCÍPIO DA ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL COMO MECANISMO DE INCLUSÃO SOCIAL E CONCRETIZAÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Carlos Eduardo Andrade Gratão¹

RESUMO

O artigo trata do princípio da adaptação razoável previsto na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, de 2007, primeiro tratado internacional ratificado pelo Estado brasileiro nos termos do art. 5º, § 3º, da CF, e também na Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Discorre sobre a noção de “ônus desproporcional ou indevido” também previsto nas referidas normas e apresenta a solução tópica da incidência do princípio sempre à luz das diretrizes do caso concreto, com exemplo de casos práticos.

Palavras-chave: Adaptação razoável; Ônus desproporcional ou indevido; Inclusão social.

Introdução

O legislador constituinte erigiu

¹ Juiz do Trabalho Substituto do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho. Mestrando em Direitos Humanos no PPGIDH da UFG. Endereço eletrônico: carlos.gratao@trt18.jus.br

a dignidade da pessoa humana como fundamento da República (Constituição Federal, art. 1º, III), o que significa dizer que a pessoa natural passou a ser o centro do ordenamento jurídico nacional. Com efeito, esse fundamento constitucional representa também limites à propriedade privada, ao exigir-lhe a sua função social correspondente.

E a função social da propriedade impõe ao empregador a necessidade de respeito às normas mínimas de proteção ao trabalho humano, que decorrem também do valor social do trabalho e da dignidade do trabalhador (CF, art. 1º, III e IV), de modo que a empresa não pode eleger o aspecto econômico (lucro) como bem supremo, em detrimento daquilo que é fundamental ao ser humano. Isso é o que se extrai da conjugação dos arts. 1º, III e IV, 3º, 5º, XXII e XXIII, e 170, III, CF.

Essas normas de proteção ao trabalho humano encontram fundamento jurídico não apenas na Constituição Federal, mas também na legislação infraconstitucional e infralegal (a exemplo das normas regulamentadoras – NR – do Ministério do Trabalho), assim como na legislação internacional, nas normas de proteção dos direitos humanos do sistema

onusiano (Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais - PIDESC, Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos - PIDCP, Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - CDPD, convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT).

Especialmente sobre o tema em debate, no plano internacional, destacam-se: a Convenção nº 159 e a Recomendação nº 168, ambas da OIT, a CDPD - Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, de 2007 (BRASIL, 2007).

Este tratado internacional traz também a noção do ônus desproporcional ou indevido quando da implementação da adaptação razoável.

Nesse passo, o objetivo deste artigo cinge-se a apresentar elementos jurídicos para uma possível solução do aparente conflito entre o princípio da adaptação razoável e a noção do ônus desproporcional ou indevido.

Tem por objetivo também apresentar casos concretos em que tais noções foram empregadas e demonstrar que somente a solução tópica permite a melhor conclusão sem que haja violação a direitos fundamentais em conflito, seja do empregador, seja do empregado.

O princípio da adaptação razoável: mecanismo de concretização da dignidade da pessoa humana

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (CDPD), de 2007, foi a primeira convenção internacional ratificada com *status* de Emenda Constitucional, nos termos do art. 5º, § 3º, da CF.

Nela existe a previsão normativa expressa sobre o princípio da adaptação razoável, nos artigos 2º, 5º, parágrafo 3, e 27, parágrafo 1, itens “i” e “k”, com destaque para o conceito que vem disposto no art. 2º:

Artigo 2

Definições

Para os propósitos da presente Convenção:

[...]

“Adaptação razoável” significa 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, 2007)

Convém destacar que o art. 27, parágrafo 1º, da CDPD trata das normas destinadas ao trabalho e emprego e deixa certo o direito ao trabalho para as pessoas com deficiência em igualdade de oportunidades com as demais pessoas e que o ambiente de trabalho deve ser aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência, a ter por finalidade, dentre outras, a adaptação razoável no local de trabalho. O mesmo dispositivo também assegura que é dever do Estado “Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência” (BRASIL, 2007).

Na mesma esteira, a legislação brasileira previu a adaptação razoável tanto como mecanismo de inclusão social de uma forma geral quanto no ambiente do trabalho, conforme a Lei nº 13.146/2015, denominada Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência):

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de

acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho. (BRASIL, 2015).

Por oportuno, importante destacar que tais previsões normativas não são incompatíveis com o Direito do Trabalho, seja por força do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, seja por força do art. 5º, §§ 2º e 3º da Constituição Federal, que tratam das normas dos direitos humanos, sendo parte destes os direitos sociais.

Questão relevantíssima para o tema da incidência da adaptação razoável é que a própria norma internacional também deixou certo que a sua implementação não pode acarretar ônus desproporcional e indevido – e essa situação deve sempre ser mensurada em cada caso concreto.

É dizer, a CDPD prevê que a adaptação razoável vem pautada, limitada, pela noção de “ônus desproporcional ou indevido”, como se fosse um binômio necessário “adaptação razoável x ônus indevido”.

É que o combate à discriminação ou as medidas necessárias para a inclusão de pessoas com deficiência pode, efetivamente, acarretar algum custo para alguém, seja o Poder Público ou particulares (CORBO, 2018).

A propósito, Letícia de Campos Velho Martel (2011) afirma que os meios para a adaptação não podem conduzir à segregação ou estigma da pessoa ou do grupo objeto da tutela jurídica. Para ela:

Recomenda-se que o termo razoável seja interpretado como o que é eficaz para adaptar o ambiente material e normativo às necessidades da pessoa com deficiência com o mínimo de segregação e estigma possível, com atenção às particularidades que tornam permissível excepcionar ou flexibilizar enunciados e práticas gerais. Eficaz não se restringe apenas a aspectos práticos, pelo contrário, é extensível aos aspectos menos palpáveis, como evitar o estigma, a humilhação, o constrangimento (MARTEL, 2011, p. 106).

“No âmbito das relações trabalhistas, não se nega que a incidência da adaptação razoável acarretará um ônus ao empregador; ônus haverá, que é o custo de concretizar os direitos fundamentais e de se mostrar uma empresa que pertence a uma sociedade inclusiva.”

Trata-se, com efeito, da aparente colisão de direitos fundamentais nas relações jurídicas em que a norma tiver incidência.

A este respeito desse aparente conflito, diz a doutrina nacional especializada:

O direito à acomodação, portanto, não é um direito à acomodação a qualquer custo. Ou seja, não se trata de um direito à máxima acomodação possível, e sim de um direito à acomodação razoável, vedando-se a imposição de medidas desnecessárias, inadequadas e, especialmente, que gerem “ônus desproporcional ou indevido” (CORBO, 2018, p. 220).

No âmbito das relações trabalhistas, não se nega que a incidência da adaptação razoável acarretará um ônus ao empregador; ônus haverá, que é o custo de concretizar os direitos fundamentais e de se mostrar uma empresa que pertence a uma sociedade inclusiva. Evidentemente, o que não pode haver é o excesso, o denominado “ônus indevido”.

Nesse mesmo passo, Martel reproduziu trecho de decisão proferida pela Suprema Corte do Canadá ao aplicar a noção da adaptação razoável:

Ônus haverá. É o custo de proteger os direitos fundamentais e de esquadrihar uma sociedade inclusiva (CANADA, Central Okanagan School District No. 23 v. Renaud, 1992; CANADA, Commission Scolaire Régionale de Chambly v. Bergevin, 1994). O que não pode haver é ônus excessivo:

O teste de minimis de Hardison virtualmente remove o dever de acomodar e parece particularmente inapropriado no contexto canadense. Mais do que um esforço insignificante é exigido para cumprir o dever de acomodar. O uso do termo “indevido” implica que algum ônus é aceitável, é somente o ônus “indevido” que cumpre o teste. A extensão que quem discrimina deverá percorrer para acomodar é limitada pelas palavras “razoável” e “até o ônus indevido”. Esses não são critérios independentes, mas modos alternados de expressar o mesmo conceito. O que constitui medidas razoáveis é uma questão de fato e irá variar com as circunstâncias do caso. (CANADA, Central Okanagan School District No. 23 v. Renaud, 1992 [...]) (MARTEL, 2011, p. 99).

Convém destacar que a adaptação razoável se concretiza de diversos modos e não apenas com a superação de barreiras físicas, por meio de ajustes ou flexibilizações (MARTEL, 2011), mas também com modificações tecnológicas, adaptação de tarefas, de horário de trabalho.

Nesse passo, a verificação se a adaptação razoável se mostra excessiva ou perfeitamente implementável se dará, sempre, na situação concreta da controvérsia apresentada.

Aliás, os pormenores do caso concreto é que direcionarão aos operadores do Direito qual a melhor solução para a concretização da adaptação razoável, que não significa apenas a eliminação ou adaptação de barreiras físicas no ambiente de trabalho, mas também pode ser a adaptação da função do trabalhador às



suas limitações físicas, mentais ou sensoriais, como também o C. TST já decidiu, a redução da jornada de trabalho de uma mãe que tem filha com Síndrome de Down, sem prejuízo de sua remuneração integral. A propósito, reproduz-se a ementa do julgado:

RECURSO DE REVISTA. AUTORA MÃE DE CRIANÇA COM SÍNDROME DE DOWN E BEXIGA NEUROGÊNICA. PRETENSÃO DE REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO, SEM DIMINUIÇÃO PROPORCIONAL DA REMUNERAÇÃO. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA IGUALDADE MATERIAL E DA ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL. APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. EXTENSÃO DO DIREITO AO CUIDADOR. PONDERAÇÃO DOS INTERESSES EM CONFLITO. THE COST OF CARING. 1. A autora pretende a redução de sua jornada com a manutenção do salário, o que foi indeferido pelo eg. TRT. Ela é mãe de uma menina portadora de síndrome de Down e bexiga neurogênica, que necessita de cuidados especiais. 2. A Constituição Federal de 1988 consagrou a dignidade da pessoa

humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos nucleares da República Federativa do Brasil (art. 1º, III e IV). A construção de uma sociedade justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceito ou discriminação, foi erigida ao status de objetivos fundamentais do Estado brasileiro (art. 3º, I e IV). Os direitos humanos foram alçados ao patamar de princípio norteador das relações externas, com repercussão ou absorção formal no plano interno (arts. 4º, II, e 5º, §§ 2º e 3º). E o princípio da isonomia, quer na vertente da igualdade, quer na da não discriminação, é o norte dos direitos e garantias fundamentais (art. 5º, caput). O Estado Democrático de Direito recepcionou o modelo de igualdade do Estado Social, em que há intervenção estatal, por meio de medidas positivas, na busca da igualdade material, de forma a garantir a dignidade da pessoa humana. O processo histórico de horizontalização dos direitos fundamentais adquiriu assento constitucional expresso (art. 5º, §1º), de modo que os valores mais caros à sociedade possuem aptidão para alcançar todos os indivíduos de forma direta e com eficácia plena. Assim, a matriz axiológica da Constituição deve servir de fonte imediata para a resolução de demandas levadas à tutela do Poder Judiciário, notadamente aquelas de alta complexidade. 3. De todo modo, a ausência de norma infraconstitucional específica não seria capaz de isentar o magistrado de, com base nos princípios gerais de direito , na analogia e nos tratados internacionais ratificados pelo Brasil, reconhecer a incidência direta dos direitos sociais em determinados casos concretos. E o direito brasileiro tem recepcionado diversos documentos construídos no plano internacional com o intuito de proteger e salvaguardar o exercício dos direitos dos deficientes, com força de emenda constitucional, a exemplo da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

(CDPD). 4. A CDPD estabelece como princípio o respeito pela diferença e a igualdade de oportunidades, que devem ser promovidos pelo Estado especialmente pela adaptação razoável , que consiste em ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, requeridos em cada caso . O art. 2 da CDPD estabelece ainda que a recusa à adaptação razoável é considerada forma de discriminação. 5. E considerando que seu real fundamento é coibir a discriminação indireta, seu campo de atuação não deve se restringir à pessoa com deficiência , mas alcançar a igualdade material no caso concreto, com vistas ao harmônico convívio multiculturalista nas empresas. 6. A Comissão de Direitos Humanos de Ontário realizou pesquisa e consulta pública sobre questões relacionadas ao status familiar, e seu relatório final foi denominado *The Cost of Caring* , que demonstrou que as pessoas que têm responsabilidades de cuidar de familiares com deficiência enfrentam barreiras contínuas à inclusão, com suporte inadequado tanto por parte da sociedade como do governo. As empresas normalmente não adotam políticas de adaptação razoável, o que acaba por empurrar os cuidadores para fora do mercado de trabalho. 7. A pessoa com deficiência que não possui a capacidade plena tem encontrado apoio na legislação, mas não o seu cuidador, o qual assume para si grande parte do ônus acarretado pela deficiência de outrem, como se ela própria compartilhasse da deficiência. Se há direitos e garantias, como por exemplo a flexibilidade de horário, àqueles que possuem encargos resultantes de sua própria deficiência, é inadequado afastar o amparo legal e a aplicação analógica aos que assumem para si grande parte desses encargos. O caso dos autos ilustra perfeitamente tal questão, em que a autora, mãe de criança com deficiência, de apenas seis anos, precisa assumir para si os

ônus acarretados pela deficiência de sua filha, o que lhe demanda tempo, dedicação e preocupação. Assim, negar adaptação razoável no presente caso traduz medida discriminatória à autora. Além disso, a omissão do Poder Público, em última instância, afeta a criança, que com menor amparo familiar fatalmente encontrará maiores desafios no seu desenvolvimento pessoal e de inclusão na sociedade. Cumpre ressaltar o compromisso assumido pelo Estado, previsto no art. 23 da CDPD, de fazer todo o esforço para que a família imediata tenha condições de cuidar de uma criança com deficiência. 8. A aplicação da adaptação razoável, atendendo as peculiaridades do caso, é compromisso assumido pelo Estado, como signatário da CDPD. A acomodação possível somente pode ser pensada no caso concreto, pois cada pessoa tem necessidades únicas. No contexto dos autos, conclui-se que a criança necessita de maior proximidade com sua genitora, diante do desafio superior tanto ao seu desenvolvimento como pessoa quanto à sua afirmação enquanto agente socialmente relevante. Defere-se, portanto, a adaptação razoável ao caso concreto. Recurso de revista conhecido por violação dos arts. 7º, 27 e 28 da CDPD e parcialmente provido” (RR-10409-87.2018.5.15.0090, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 07/06/2021). (BRASIL, 2021a)

No mencionado julgado, a noção de “ônus indevido” foi abordada de maneira indireta ao invocar outro julgamento proferido anteriormente em situação similar.

No mesmo sentido, o E. Tribunal Regional da 18ª Região também já decidiu sobre a necessidade de adaptação da jornada de trabalho de mãe empregada com filho diagnosticado com Transtorno do Espectro Autista:

RECURSO ORDINÁRIO DA

RECLAMANTE-REDUÇÃO DE JORNADA SEM PREJUÍZO DE REMUNERAÇÃO - ACOMPANHAMENTO DE FILHO - TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA) - Em que pese o contexto em que inseridos os §§ 2º e 3º da Lei nº 8.112/90, por meio de interpretação sistemática, é possível adotar referidas normas no caso de servidores celetistas, ainda que não exista previsão legal expressa nesse sentido. Além de não haver norma proibitiva para os celetistas, cabe destacar que a reclamada compõe a Administração Pública Indireta, sendo que a extensão, no caso concreto dos §§ 2º e 3º do art. 98 da Lei nº 8.112/90 representa concretização do princípio da isonomia. Ademais, a interpretação em destaque leva em consideração todo o arcabouço normativo existente em favor da criança e do adolescente, bem como das pessoas com deficiência, destacando-se a absoluta prioridade da criança e do adolescente e o conceito de adaptação razoável. Jornada reduzida para quatro horas diárias de segunda à sexta-feira, com jornada flexível nos turnos de manhã e/ou tarde, sem diminuição da remuneração. Recurso parcialmente provido. (TRT-04ª R. - ROT 0020124- 28.2020.5.04.0402 - 2ª T. - Rel. Alexandre Correa da Cruz - J. 20.11.2020)” (TRT18, ROT - 0011755-64.2020.5.18.0011, Rel. SILENE APARECIDA COELHO, OJC de Análise de Recurso, 15/02/2022) (BRASIL, 2022a)

No referido julgado, o “ônus indevido” não foi diretamente abordado, mas, como foi invocada a legislação do serviço público federal (art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112/1990) (BRASIL, 1990), com disposição expressa ao direito à redução de jornada de trabalho com manutenção salarial, subentende-se que a disposição legal já superou a questão.

Também no âmbito do E. TRT-18, nos autos do processo 0010031-26.2021.5.18.0161, a sentença foi mantida pelo Tribunal em caso que ficou reconhecida

a limitação física da trabalhadora que, em vez de ser readaptada em outra unidade no complexo econômico da empresa reclamada com a observação de suas limitações físicas, foi remanejada para setor que exigia esforço físico (BRASIL, 2022b)

No caso, ficou decidido que não foi observada a legislação que protege a situação peculiar e a limitação física da reclamante e, ao final, reconhecida a conduta discriminatória e a rescisão indireta fundada no art. 483, “a” e “d”, da CLT, nos limites do pedido da ação trabalhista.

O exame do “ônus indevido” foi abordado no sentido de que bastaria a reclamada remanejar a reclamante para outra unidade hoteleira de seu complexo – e que o ônus seria indevido ou excessivo se fosse exigido da reclamada a manutenção de um único hotel apenas para comportar a situação da trabalhadora.

Para além do campo trabalhista, a casuística também é rica em outros aspectos fáticos da incidência da adaptação razoável, como no caso de ação civil pública promovida pela Associação Fluminense de Amparo aos Cegos em face de instituição financeira para que o método Braille fosse adotado nos extratos bancários, contratos de adesão e demais documentos da relação de consumo:

RECURSO ESPECIAL. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. AÇÃO DESTINADA A IMPOR À INSTITUIÇÃO FINANCEIRA DEMANDADA A OBRIGAÇÃO DE ADOTAR O MÉTODO BRAILLE NOS CONTRATOS BANCÁRIOS DE ADESÃO CELEBRADOS COM PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA VISUAL. 1. FORMAÇÃO DE LITISCONSÓRCIO PASSIVO NECESSÁRIO. DESCABIMENTO, NA HIPÓTESE. 2. DEVER LEGAL CONSISTENTE NA UTILIZAÇÃO DO MÉTODO BRAILLE NAS RELAÇÕES CONTRATUAIS BANCÁRIAS ESTABELECIDAS COM CONSUMIDORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA VISUAL. EXISTÊNCIA. NORMATIVIDADE COM ASSENTO CONSTITUCIONAL E LEGAL.

OBSERVÂNCIA. NECESSIDADE. 3. CONDENAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS COLETIVOS. CABIMENTO. 4. IMPOSIÇÃO DE MULTA DIÁRIA PARA O DESCUMPRIMENTO DAS DETERMINAÇÕES JUDICIAIS. REVISÃO DO VALOR FIXADO. NECESSIDADE, NA ESPÉCIE. 5. EFEITOS DA SENTENÇA EXARADA NO BOJO DE AÇÃO CIVIL PÚBLICA DESTINADA À TUTELA DE INTERESSES COLETIVOS STRICTO SENSU. DECISÃO QUE PRODUZ EFEITOS EM RELAÇÃO A TODOS OS CONSUMIDORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA VISUAL QUE ESTABELECEM OU VENHAM A FIRMAR RELAÇÃO CONTRATUAL COM A INSTITUIÇÃO FINANCEIRA DEMANDADA EM TODO O TERRITÓRIO NACIONAL. INDIVISIBILIDADE DO DIREITO TUTELADO. ARTIGO 16 DA LEI N. 7.347/85. INAPLICABILIDADE, NA ESPÉCIE. PRECEDENTES. 7. RECURSO ESPECIAL PARCIALMENTE PROVIDO.

1. A instituição financeira demandada, a qual se imputa o descumprimento de um dever legal, não mantém com as demais existentes no país (contra as quais nada se alega) vínculo jurídico unitário e incidível, a exigir a conformação de litisconsórcio passivo necessário. A existência, por si, de obrigação legal a todas impostas não as une, a ponto de, necessariamente, serem demandadas em conjunto. In casu, está-se, pois, diante da defesa coletiva de interesses coletivos stricto sensu, cujos titulares, grupo determinável de pessoas (consumidores portadores de deficiência visual), encontram-se ligados com a parte contrária por uma relação jurídica base preexistente à lesão ou à ameaça de lesão. E, nesse contexto, os efeitos do provimento judicial pretendido terão repercussão na esfera jurídica dos consumidores portadores de deficiência visual que estabeleceram, ou venham a firmar relação contratual com a instituição financeira demandada, exclusivamente.

2. Ainda que não houvesse, como de fato há, um sistema legal protetivo específico das pessoas portadoras de deficiência (Leis ns. 4.169/62, 10.048/2000, 10.098/2000 e Decreto n. 6.949/2009), a obrigatoriedade da utilização do método braille nas contratações bancárias estabelecidas com pessoas com deficiência visual encontra lastro, para além da legislação consumerista in totum aplicável à espécie, no próprio princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

2.1 A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência impôs aos Estados signatários a obrigação de assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais pelas pessoas portadoras de deficiência, conferindo-lhes tratamento materialmente igualitário (diferenciado na proporção de sua desigualdade) e, portanto, não discriminatório, acessibilidade física e de comunicação e informação, inclusão social, autonomia e independência (na medida do possível, naturalmente), e liberdade para fazer suas próprias escolhas, tudo a viabilizar a consecução do princípio maior da Dignidade da Pessoa Humana.

2.2 Valendo-se das definições trazidas pelo Tratado, pode-se afirmar, com segurança, que a não utilização do método braille durante todo o ajuste bancário levado a efeito com pessoa portadora de deficiência visual (providência, é certo, que não importa em gravame desproporcional à instituição financeira), impedindo-a de exercer, em igualdade de condições com as demais pessoas, seus direitos básicos de consumidor, a acirrar a inerente dificuldade de acesso às correlatas informações, consubstancia, a um só tempo, intolerável discriminação por deficiência e inobservância da

almejada “adaptação razoável”.

2.3 A adoção do método braille nos ajustes bancários com pessoas portadoras de deficiência visual encontra lastro, ainda, indiscutivelmente, na legislação consumerista, que preconiza ser direito básico do consumidor o fornecimento de informação suficientemente adequada e clara do produto ou serviço oferecido, encargo, é certo, a ser observado não apenas por ocasião da celebração do ajuste, mas também durante toda a contratação. No caso do consumidor deficiente visual, a consecução deste direito, no bojo de um contrato bancário de adesão, somente é alcançada (de modo pleno, ressalta-se), por meio da utilização do método braille, a facilitar, e mesmo a viabilizar, a integral compreensão e reflexão acerca das cláusulas contratuais submetidas a sua apreciação, especialmente aquelas que impliquem limitações de direito, assim como dos extratos mensais, dando conta dos serviços prestados, taxas cobradas, etc.

2.4 O Termo de Ajustamento de Conduta, caso pudesse ser conhecido, o que se admite apenas para argumentar, traz em si providências que, em parte convergem, com as pretensões ora perseguidas, tal como a obrigação de envio mensal do extrato em braille, sem prejuízo, é certo, de adoção de outras medidas destinadas a conferir absoluto conhecimento das cláusulas contratuais à pessoa portadora de deficiência visual. Aliás, a denotar mais uma vez o comportamento contraditório do recorrente, causa espécie a instituição financeira assumir uma série de compromissos, sem que houvesse - tal como alega - lei obrigando-a a ajustar seu proceder.

3. A jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça tem perfilhado

o posicionamento de ser possível, em tese, a configuração de dano extrapatrimonial coletivo, sempre que a lesão ou a ameaça de lesão levada a efeito pela parte demandada atingir, sobremodo, valores e interesses fundamentais do grupo, afigurando-se, pois, descabido negar a essa coletividade o ressarcimento de seu patrimônio imaterial aviltado.

3.1 No caso, a relutância da instituição financeira demandada em utilizar o método Braille nos contratos bancários de adesão estabelecidos com pessoas portadoras de deficiência visual, conferindo-se-lhes tratamento manifestamente discriminatório, tem o condão de acirrar sobremaneira as inerentes dificuldades de acesso à comunicação e à informações essenciais dos indivíduos nessa peculiar condição, cuja prática, para além de consubstanciar significativa abusividade contratual, encerrar verdadeira afronta à dignidade do próprio grupo, coletivamente considerado.

[...]

7. Recurso especial parcialmente provido.

(REsp n. 1.315.822/RJ, relator Ministro Marco Aurélio Bellizze, Terceira Turma, julgado em 24/3/2015, DJe de 16/4/2015.) (BRASIL, 2015a)

No referido caso, o enfrentamento do “ônus indevido” foi realizado pelo órgão julgador ao assentar que a entidade autora afirmou que o custo da impressão de cada página com o método Braille seria de apenas R\$1,00 – o que não foi negado pelo banco réu.

O E. STF também invocando a adaptação razoável já decidiu ser inconstitucional a interpretação que exclui o direito de candidatos com deficiência à adaptação razoável em provas físicas de

concursos públicos:

EMENTA: Direito Constitucional e Administrativo. Ação Direta de Inconstitucionalidade. Referendo da Medida Cautelar. Conversão em Julgamento de Mérito. Concurso Público. Decreto que exclui a adaptação de provas físicas para candidatos com deficiência. 1. Ação direta contra decreto que tem por objeto “excluir a previsão de adaptação das provas físicas para candidatos com deficiência e estabelecer que os critérios de aprovação dessas provas poderão seguir os mesmos critérios aplicados aos demais candidatos”. 2. De acordo com o art. 2º da Convenção de Direitos das Pessoas com Deficiência – CDPD, a recusa de adaptação razoável é considerada discriminação por motivo de deficiência. 3. O art. 3º, VI, do Decreto nº 9.508/2018, estabelece uma faculdade em benefício do candidato com deficiência, que pode utilizar suas próprias tecnologias assistivas e adaptações adicionais, se assim preferir. É inconstitucional a interpretação que exclua o direito desses candidatos à adaptação razoável. 4. O art. 4º, § 4º, do Decreto nº 9.508/2018, que estabelece que os critérios de aprovação nas provas físicas poderão ser os mesmos para candidatos com e sem deficiência, somente é aplicável às hipóteses em que essa exigência for indispensável ao exercício das funções próprias de um cargo público específico. É inconstitucional a interpretação que submeta candidatos com e sem deficiência aos mesmos critérios nas provas físicas, sem a demonstração da sua necessidade para o desempenho da função pública. 5. Referendo da medida cautelar convertido em julgamento de mérito. Pedido julgado procedente, com a fixação das seguintes teses de julgamento: 1. É inconstitucional a interpretação que exclui o direito de candidatos com deficiência à adaptação razoável em provas físicas de concursos públicos;

2. É inconstitucional a submissão genérica de candidatos com e sem deficiência aos mesmos critérios em provas físicas, sem a demonstração da sua necessidade para o exercício da função pública. (ADI 6476, Relator(a): ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 08/09/2021, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-185 DIVULG 15-09-2021 PUBLIC 16-09-2021) (BRASIL, 2021b).

No julgamento proferido pelo STF, a abordagem do “ônus indevido” foi realizada de modo mais abstrato, que é próprio do sistema de controle direto de constitucionalidade; de qualquer modo, convém destacar que o ministro relator deixou certo o exemplo de pessoa com deficiência auditiva valer-se de aparelho eletrônico que permita escutar e também de intérprete de LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais.

Percebe-se das situações fáticas apresentadas que, para além de um conceito jurídico, a adaptação razoável se mostra como verdadeiro vetor de inclusão social das pessoas com deficiência, sem ignorar o necessário enfrentamento do ônus desproporcional ou indevido, em cada caso concreto.

Conclusão

Um dos elementos normativos vigentes na ordem jurídica brasileira para concretizar o principal fundamento da República, que é a dignidade da pessoa humana, é o princípio da adaptação razoável, previsto tanto na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (CDPD), de 2007, primeira convenção internacional ratificada com *status* de Emenda Constitucional, nos termos do art. 5º, § 3º, da CF, quanto na Lei brasileira nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) (BRASIL, 2015b).

Tais atos normativos prescrevem também a noção de “ônus indevido” ou desproporcional como mecanismo balizador

daquele princípio, a ser verificado sempre no caso concreto, com as nuances que lhe são próprias.

Com o objetivo de concretizar a dignidade das pessoas com deficiência, apresentaram-se aspectos gerais do princípio da adaptação razoável e seu correspondente atenuador, a noção do “ônus indevido” ou desproporcional, por meio da ilustração de algumas situações fáticas em que o princípio foi empregado e prevaleceu com a necessária abordagem daquele seu possível limitador.

É certo que poderá haver algum custo na implementação da adaptação razoável, que é justamente o custo de concretizar direitos fundamentais. Logo, a mera alegação de custo não pode inviabilizar a concretização da dignidade humana e, por isso, a situação concreta em análise balizará os contornos necessários para se verificar a implementação ou não da adaptação razoável.

No âmbito das relações trabalhistas, prevalece a mesma lógica, porque não se pode olvidar que a função social da empresa (CF, arts. 1º, III e IV, e 170) restringe a atuação empresarial a fim de acomodar tanto a livre iniciativa quanto a valorização do trabalho e a dignidade da pessoa humana, a ponto de promover a um só tempo a percepção de uma sociedade mais integradora e a concretização de normas que visam promover a inclusão social das pessoas com deficiência, a superar limitações físicas, mentais ou sensoriais eventualmente existentes no ambiente do trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. **Diário Oficial da União**, Brasília, 26 ago. 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 07 out. 2023.

_____. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**, Brasília, 12 dez. 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 07 out. 2023.

_____. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União**, Brasília, 7 jul. 2015b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 07 out. 2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Recurso ordinário nº 0011755-64.2020.5.18.0011 – Goiânia; 11 fev. 2022a. Relatora: Desembargadora Silene Aparecida Coelho. Goiânia: **Sistema de Jurisprudência**. Disponível em: <https://sistemas2.trt18.jus.br/solr/pesquisa>. Acesso em: 07 out. 2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Recurso ordinário nº 0010031-26.2021.5.18.0161 – Goiânia; 8 fev. 2022b. Relatora: Desembargadora Iara Teixeira Rios. – Goiânia: **Sistema de Jurisprudência**. Disponível em: <https://sistemas2.trt18.jus.br/solr/pesquisa>. Acesso em: 07 out. 2023.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista nº 10409-87.2018.5.15.0090 – Distrito Federal. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Brasília: **Pesquisa de Jurisprudência**, Acórdãos. 07 jun. 2021a. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 07 out. 2023.

_____. Supremo Tribunal Federal. Ação direta de inconstitucionalidade nº 6476 – Distrito Federal. Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília: **Pesquisa de Jurisprudência**. 08 set. 2021b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 07 out. 2023.

_____. Superior Tribunal de Justiça. Recurso especial nº 1.315.822 – Distrito Federal. Relator: Ministro Marco Aurélio Bellizze. Brasília: **Pesquisa de Jurisprudência**, Acórdãos. 24 mar. 2015a. Disponível em: <https://processo.stj.jus.br/SCON/>. Acesso em: 07 out. 2023.

CORBO, Wallace. O direito à adaptação razoável e a teoria da discriminação indireta: uma proposta metodológica. **Revista da Faculdade de Direito da UERJ**. Rio de Janeiro, n. 34, dez. 2018. Disponível em <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rfduerj/article/viewFile/27257/28128>. Acesso em: 07 out. 2023.

MARTEL, Letícia de Campos Velho. Adaptação razoável: o novo conceito sob as lentes de uma gramática constitucional inclusiva. **Sur-Revista internacional de direitos humanos**. v. 8. n. 14. Jun. 2011. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/16031666.pdf>. Acesso em: 07 out. 2023.

Foto de capa: [Freepik](#) Foto 1: [Freepik](#)