

# **VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I**

**ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR**

**VANESSA VIEIRA PESSANHA**

**PAULO CAMPANHA SANTANA**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente:** Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

#### **Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

#### **Secretarias**

##### **Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

##### **Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

##### **Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

##### **Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

##### **Educação Jurídica**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

##### **Eventos:**

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

##### **Comissão Especial**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Paulo Campanha Santana; Vanessa Vieira Pessanha. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-184-4

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



# VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

## DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

---

### **Apresentação**

O Grupo de Trabalho “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I”, no âmbito do VIII Encontro Virtual do CONPEDI, reafirma seu compromisso com a produção científica crítica, plural e comprometida com os valores constitucionais da dignidade da pessoa humana, da justiça social e da promoção de ambientes laborais seguros, inclusivos e sustentáveis.

Os artigos que compõem este GT expressam a vitalidade e a complexidade das reflexões contemporâneas no campo do Direito do Trabalho. Ao tratarem de temas que vão desde a desconexão digital e o burnout até o impacto das novas tecnologias na forma de organização do trabalho, passando por desigualdades estruturais, como o racismo, o sexismo e a terceirização precarizante, os textos aqui reunidos demonstram o quanto as relações laborais seguem sendo espaço de disputa, transformação e resistência.

Destacam-se ainda análises fundamentais sobre o combate ao trabalho escravo contemporâneo, o papel da fiscalização estatal diante da escassez orçamentária, os desafios da uberização frente à proteção social e o entrelaçamento entre os direitos humanos e a realidade concreta de trabalhadores e trabalhadoras no Brasil.

O grupo traz à luz abordagens interdisciplinares e interseccionais, com olhares atentos ao meio ambiente do trabalho, à saúde física e mental dos trabalhadores, à efetivação de direitos fundamentais e à urgente necessidade de repensar paradigmas, inclusive culturais, como no debate sobre masculinidades emergentes e seus reflexos nas dinâmicas laborais.

Convidamos os leitores e as leitoras a mergulharem neste rico mosaico de reflexões, no qual o Direito do Trabalho se afirma como instrumento de emancipação, inclusão e justiça social. Que este GT possa inspirar novos diálogos, pesquisas e práticas comprometidas com um mundo do trabalho mais digno, equitativo e sustentável.

Eloy Pereira Lemos Junior (Universidade de Itaúna – UIT)

Vanessa Vieira Pessanha (Universidade do Estado da Bahia – UNEB)

Paulo Campanha Santana



# **FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA E DISPENSA DISCRIMINATÓRIA DE CUIDADORES DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: ANÁLISE À LUZ DO DIREITO DO TRABALHO E DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS**

## **FLEXIBLE WORKING HOURS AND DISCRIMINATORY DISMISSAL OF CAREGIVERS FOR PERSONS WITH DISABILITIES: AN ANALYSIS UNDER LABOR LAW AND FUNDAMENTAL RIGHTS**

**Isabela Carvalho Castro Gusmão <sup>1</sup>**

### **Resumo**

O artigo explora a dispensa discriminatória enfrentada por trabalhadores cuidadores de pessoas com deficiência, analisando seu impacto social e jurídico no Brasil. A pesquisa parte de um caso emblemático julgado pela 14<sup>a</sup> Vara do Trabalho de São Paulo, onde uma empregada foi demitida após solicitar ajustes na jornada para acompanhar as terapias de seu filho com transtorno do espectro autista. A decisão judicial reconheceu a discriminação, condenando a empresa por danos morais e evidenciando a necessidade de proteger os direitos desses trabalhadores. O texto discute mecanismos legais, como princípios constitucionais de dignidade e igualdade, e o conceito de adaptação razoável, previsto na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Também destaca lacunas na legislação trabalhista brasileira e sugere políticas inclusivas para promover um ambiente laboral equitativo. O artigo utiliza métodos qualitativos e revisões normativas para embasar suas propostas, ressaltando a função social das empresas no combate à exclusão de cuidadores. Ao problematizar as barreiras enfrentadas por esses trabalhadores, ele defende a necessidade de medidas que harmonizem responsabilidades profissionais e familiares, oferecendo maior justiça e dignidade no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Discriminação, Adaptação razoável, Cuidadores, Inclusão laboral, Justiça social

### **Abstract/Resumen/Résumé**

The article investigates discriminatory dismissals faced by workers caring for people with disabilities, analyzing its social and legal impacts in Brazil. It stems from a landmark case adjudicated by São Paulo's 14th Labor Court, where an employee was fired after requesting schedule adjustments to attend therapy sessions for her autistic child. The court deemed this discriminatory, ordering compensation for moral damages and underscoring the importance of protecting these workers' rights. The study examines legal frameworks such as constitutional principles of dignity and equality and the concept of reasonable accommodation outlined in the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. It highlights gaps in Brazilian labor law and advocates for inclusive policies to foster equitable

---

<sup>1</sup> Bacharel e Administração de empresas. Bacharel e Direito. Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Mestranda em Direitos Fundamentais

work environments. Using qualitative methods and normative reviews, the article underscores companies' social roles in addressing caregivers' exclusion. By discussing the challenges these workers encounter, it emphasizes the need for solutions harmonizing professional and family responsibilities to ensure justice and dignity within the labor market.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Discrimination, Reasonable accommodation, Caregivers, Labor inclusion, Social justice

## INTRODUÇÃO

A dispensa discriminatória de trabalhadores cuidadores de pessoas com deficiência constitui um tema de destaque no âmbito do Direito do Trabalho e dos Direitos Humanos, dada sua relevância social e jurídica. No contexto do mercado de trabalho brasileiro, os desafios enfrentados por trabalhadores que acumulam responsabilidades familiares e profissionais, especialmente em casos que envolvem dependentes com deficiência, ainda são evidentes. Muitos desses trabalhadores enfrentam barreiras estruturais e culturais para obter condições que conciliem suas necessidades pessoais com o cumprimento das exigências laborais, configurando um cenário que clama por maior equidade e inclusão.

Este artigo parte da análise de um caso divulgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que relata em seu endereço eletrônico uma notícia acerca de julgamento proferido pela 14ª Vara do Trabalho de São Paulo, no qual uma trabalhadora foi dispensada após solicitar ajustes na jornada de trabalho para levar seu filho, diagnosticado com transtorno do espectro autista, a terapias (o número do processo não foi divulgado). A decisão judicial reconheceu a conduta discriminatória da empregadora e resultou na condenação ao pagamento de indenização no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), sinalizando a relevância do tema na jurisprudência trabalhista brasileira. A partir desse exemplo, este estudo busca investigar até que ponto a legislação trabalhista nacional, aliada aos princípios constitucionais, é capaz de garantir proteção efetiva contra a discriminação sofrida por trabalhadores que ao mesmo tempo são cuidadores de pessoas com deficiência.

A problemática que orienta a pesquisa está pautada na necessidade de compreender se o ordenamento jurídico brasileiro oferece mecanismos adequados para prevenir práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, em especial aquelas que recaem sobre trabalhadores que exercem funções como cuidadores. A flexibilização da jornada de trabalho, entendida como uma forma de adaptação razoável, emerge como uma ferramenta indispensável para assegurar a equidade nas relações de trabalho, ao mesmo tempo em que protege direitos fundamentais da pessoa humana, como a dignidade e a igualdade.

Dessa forma, o objetivo central deste artigo é investigar como os princípios constitucionais, os dispositivos infraconstitucionais e as normas internacionais podem ser aplicados para oferecer suporte jurídico a esses trabalhadores. Adicionalmente, a pesquisa

visa debater a necessidade de aprimoramento das políticas públicas e das interpretações jurídicas, de modo a tornar o mercado de trabalho mais inclusivo e alinhado com os desafios enfrentados por cuidadores.

Para alcançar tal objetivo, adota-se uma abordagem qualitativa, exploratória e descritiva, utilizando o método do estudo de caso, com foco na análise da decisão proferida pela 14ª Vara do Trabalho de São Paulo. Além disso, a revisão bibliográfica e normativa abrange legislações nacionais, tratados internacionais, jurisprudências e doutrina especializada, oferecendo um arcabouço teórico robusto para analisar os fundamentos jurídicos e sociais que sustentam a proteção desses trabalhadores.

A relevância deste estudo está intimamente ligada à importância de promover um ambiente laboral mais inclusivo e equitativo, contribuindo para a discussão de mecanismos que possam efetivar a proteção contra a discriminação no mercado de trabalho. Ao abordar as dificuldades enfrentadas por cuidadores de pessoas com deficiência, o artigo não apenas explora as lacunas existentes na legislação trabalhista, mas também propõe reflexões sobre o papel do direito na construção de uma sociedade mais justa e solidária.

## **2. ESTUDO DE CASO E METODOLOGIA**

Este estudo parte da análise de um caso concreto julgado pela 14ª Vara do Trabalho de São Paulo, que trouxe à tona questões relacionadas à dispensa discriminatória de cuidadores de pessoas com deficiência. No caso analisado, uma trabalhadora solicitou flexibilização da jornada de trabalho para acompanhar as terapias do filho, diagnosticado com transtorno do espectro autista. Após o pedido, foi demitida sem justificativa plausível. A decisão judicial reconheceu a conduta discriminatória da empresa, resultando em sua condenação ao pagamento de indenização por danos morais, reforçando a importância de se assegurar adaptações razoáveis no ambiente laboral. Esse caso reflete a realidade de inúmeros trabalhadores que acumulam responsabilidades familiares e profissionais, enfrentando barreiras estruturais para exercer suas funções de cuidado sem comprometer sua estabilidade no mercado de trabalho. A decisão não apenas garantiu reparação à trabalhadora como também evidenciou a necessidade de promover interpretações jurídicas que assegurem a proteção contra práticas discriminatórias.

Os elementos do caso noticiado demonstraram claramente a discriminação indireta sofrida pela trabalhadora, que foi penalizada por exercer seu papel como

cuidadora. Testemunhas relataram que a empregada enfrentava dificuldades para conciliar as demandas profissionais e o acompanhamento do filho, o que culminou no pedido de flexibilização da jornada. Contudo, a empregadora optou pela dispensa, ignorando alternativas viáveis, como ajustes de horários ou trabalho remoto, que poderiam manter a continuidade do contrato sem comprometer as responsabilidades familiares da empregada. Essa falta de alternativas exemplifica o descumprimento de preceitos legais e constitucionais de inclusão e equidade.

Para analisar a complexidade desse tema, o estudo adotou uma abordagem qualitativa, exploratória e descritiva, fundamentada no método do estudo de caso. Essa metodologia foi selecionada para permitir uma análise detalhada do caso concreto e oferecer subsídios para compreender as interações entre os dispositivos legais aplicáveis e as decisões judiciais que moldam o contexto das relações de trabalho. Os dados foram coletados por meio de análise da decisão judicial proferida pela 14ª Vara do Trabalho de São Paulo (a partir da notícia divulgada pelo TRT da 2ª Região, uma vez que o número do processo não foi divulgado). Essa abordagem buscou identificar os fundamentos jurídicos que embasaram o julgamento e avaliar sua relevância para os direitos dos cuidadores no mercado de trabalho. Complementarmente, foi realizada uma revisão bibliográfica e normativa, abrangendo legislações nacionais, tratados internacionais e doutrina especializada, com o objetivo de estabelecer um arcabouço teórico robusto para sustentar a discussão.

O método qualitativo foi fundamental para explorar o significado e as implicações sociais e jurídicas dos fenômenos relacionados à discriminação no trabalho. Ele também permitiu mapear e descrever as práticas discriminatórias enfrentadas pelos cuidadores, examinando como o ordenamento jurídico brasileiro e os tratados internacionais oferecem suporte para combater essas injustiças. A análise foi estruturada em três etapas principais. Primeiro, realizou-se o exame do caso concreto, que foi a base para identificar as questões jurídicas envolvidas, incluindo os dispositivos legais violados e os princípios constitucionais aplicáveis. Em seguida, a revisão bibliográfica e normativa permitiu contextualizar os conceitos de dignidade da pessoa humana, igualdade material e adaptação razoável, discutindo suas implicações práticas no ambiente laboral. Por fim, as informações coletadas foram integradas para relacionar as evidências empíricas do caso com os fundamentos teóricos e jurídicos.

Embora o método utilizado tenha proporcionado uma análise aprofundada e relevante do caso concreto, algumas limitações foram reconhecidas. Este estudo não tem

a pretensão de generalizar suas conclusões para todos os contextos de dispensa discriminatória, mas sim oferecer insights para debates sobre políticas mais inclusivas e interpretações jurídicas voltadas à proteção dos direitos trabalhistas. Apesar disso, os resultados alcançados demonstram a relevância de discutir as adaptações razoáveis e a flexibilização da jornada para cuidadores como mecanismos indispensáveis para promover um ambiente laboral inclusivo e alinhado aos princípios fundamentais de dignidade e igualdade.

### **3. OS FUNDAMENTOS JURÍDICOS DA PROTEÇÃO CONTRA A DISCRIMINAÇÃO**

A Constituição Federal de 1988 estabelece a dignidade da pessoa humana como um dos pilares fundamentais do Estado Democrático de Direito, sendo este princípio essencial para a construção de uma sociedade que respeite a igualdade e a inclusão (art. 1º, III). Ademais, a Carta Magna consagra entre seus objetivos fundamentais "a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação" (art. 3º, IV). Esses preceitos orientam diretamente a proteção jurídica contra práticas discriminatórias, oferecendo suporte aos trabalhadores que enfrentam barreiras no mercado de trabalho, especialmente aqueles que acumulam responsabilidades familiares e profissionais.

O princípio da igualdade, descrito no artigo 5º da Constituição Federal, é outro alicerce central no combate à discriminação. Bandeira de Mello (2000) argumenta que a igualdade deve ser entendida em duas dimensões: a formal e a material. Enquanto a igualdade formal prevê que todos são iguais perante a lei, a igualdade material exige que o Estado reconheça as desigualdades existentes e promova medidas ativas para assegurar a equidade. Segundo o autor: "A função precípua da lei reside exata e precisamente em dispensar tratamentos desiguais, na proporção de suas desigualdades." (BANDEIRA DE MELLO, 2000, p. 14).

Essa concepção reforça a necessidade de aplicar o princípio da igualdade material no ambiente de trabalho, especialmente em casos de discriminação indireta, em que barreiras estruturais dificultam o acesso pleno de trabalhadores às oportunidades profissionais. No caso concreto analisado, a demissão da trabalhadora após solicitar flexibilização de jornada configura uma violação do princípio da igualdade, ao ignorar as suas necessidades específicas como cuidadora.

Para aprofundar a análise, Canotilho (1995) destaca que a efetivação da igualdade substancial demanda um reordenamento das oportunidades, devendo ser implementadas políticas públicas e empresariais que promovam acesso equitativo e inclusão. Como afirma o autor: "A igualdade formal, sendo insuficiente para superar desigualdades, exige que o Estado atue positivamente para assegurar que todos os indivíduos possam usufruir dos direitos fundamentais." (CANOTILHO, 1995, p. 24).

No contexto das relações de trabalho, essa perspectiva torna-se indispensável para a garantia de direitos a trabalhadores em situações de vulnerabilidade, como os cuidadores de pessoas com deficiência, que frequentemente necessitam de adaptações razoáveis para exercer suas funções laborais.

Outro aspecto central ao referencial teórico é o conceito de adaptação razoável, previsto na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e ratificado pelo Brasil com status constitucional por meio do Decreto nº 6.949/2009. Esse conceito refere-se às modificações e ajustes necessários para eliminar barreiras que impeçam a igualdade de oportunidades, sendo definido pela Convenção 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).

Ainda que originalmente concebido para beneficiar pessoas com deficiência, o conceito pode ser ampliado para incluir cuidadores, especialmente pais ou responsáveis por dependentes com deficiência. Fraser (2007) corrobora essa ampliação ao destacar que "Justiça, hoje, requer tanto redistribuição quanto reconhecimento; nenhum deles, sozinho, é suficiente." (FRASER, 2007, p. 103).

Essa abordagem reforça a aplicabilidade da adaptação razoável ao caso concreto, em que a trabalhadora foi penalizada por exercer seu papel de cuidadora. Segundo Fraser, negar reconhecimento às necessidades dos cuidadores configura uma forma de subordinação social, impedindo sua participação igualitária no mercado de trabalho: "O não reconhecimento significa subordinação social no sentido de ser privado de participar como um igual na vida social." (FRASER, 2007, p. 107).

Além disso, a extensão do conceito de adaptação razoável aos cuidadores encontra respaldo na interpretação do artigo 23 da Convenção sobre os Direitos das

Pessoas com Deficiência, que determina que Estados devem assegurar suporte adequado às famílias para que possam desempenhar suas funções:

"Convencidos de que a família é o núcleo natural e fundamental da sociedade e tem o direito de receber a proteção da sociedade e do Estado, as pessoas com deficiência e seus familiares devem receber a proteção e assistência necessárias para tornar as famílias capazes de contribuir para o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência." (BRASIL, 2009).

Essa proteção ampla reforça a necessidade de medidas legislativas e empresariais que garantam flexibilização da jornada para cuidadores, permitindo-lhes conciliar responsabilidades familiares e profissionais sem sofrer penalizações ou exclusões.

No que se refere à flexibilização da jornada de trabalho, destaca-se que âmbito da administração pública federal há regulamentação específica sobre a redução de jornada para o servidor federal responsável por pessoa com deficiência sem a redução de vencimentos, conforme disposto no §3º do art. 98 da Lei nº 8.112/1990:

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.

§ 1º Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário no órgão ou entidade que tiver exercício, respeitada a duração semanal do trabalho.

§ 2º Também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário.

§ 3º As disposições constantes do § 2º são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência. (BRASIL, 1990b)

Para os empregados celetistas, de forma muito morosa a legislação vem avançando no que se refere à conciliação entre o trabalho e a parentalidade. É o que se verifica, por exemplo, nas disposições contidas na Lei nº 14.457/2022, que permite a flexibilização da jornada de trabalho aos empregados e às empregadas que tenham filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com até 6 (seis) anos de idade ou com deficiência. Embora a citada lei tenha um caráter meramente propositivo, certamente representa um avanço na legislação acerca do tema.

Em consonância com a definição exposta no presente capítulo, destaca-se o posicionamento do Min. Belmonte, em voto proferido no julgamento do recurso de revista Processo nº TST-RR-10409-87.2018.5.15.0090:

"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" (BRASIL, 2021).

Por fim, necessário trazer à baila o conceito de justiça social discutido por Jorge Miranda (2003), que enfatiza que o Estado Social deve garantir igualdade material e situada, criando condições reais para o exercício dos direitos fundamentais. Segundo o autor: "Na concepção social, esse limite prende-se com a igualdade material e situada, reconhecendo que não basta garantir formalmente os direitos, sendo necessário assegurar condições para seu pleno exercício." (MIRANDA, 2003, p. 210).

Essa perspectiva reflete a necessidade de políticas públicas e interpretações jurídicas que promovam adaptação razoável para cuidadores, permitindo que eles tenham acesso pleno e equitativo ao mercado de trabalho.

#### **4. NORMAS INFRACONSTITUCIONAIS APLICÁVEIS À PROTEÇÃO CONTRA A DISCRIMINAÇÃO**

Além dos princípios constitucionais que garantem a igualdade e a dignidade humana, o ordenamento jurídico brasileiro é complementado por normas infraconstitucionais que desempenham um papel crucial na proteção contra a discriminação no ambiente de trabalho. Essas normas fornecem mecanismos práticos para coibir práticas discriminatórias, especialmente em situações de vulnerabilidade, como aquelas enfrentadas por cuidadores de pessoas com deficiência. Neste contexto, destacam-se a Lei nº 9.029/1995, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

#### **4.1. A Lei nº 9.029/1995 e a Proteção contra Discriminação**

A Lei nº 9.029/1995 proíbe expressamente práticas discriminatórias no acesso e na manutenção do emprego. Seu artigo 1º dispõe que "fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho ou sua manutenção" por motivos que incluem estado civil, situação familiar ou deficiência. Essa proibição é essencial para assegurar que trabalhadores em contextos de vulnerabilidade sejam protegidos de demissões arbitrárias ou práticas excludentes.

A proteção oferecida por essa norma é ainda mais fortalecida pelo artigo 4º, que prevê que um trabalhador dispensado de forma discriminatória pode optar entre a reintegração ao emprego, com ressarcimento integral, ou a indenização em dobro pelo período de afastamento. Assim, a Lei nº 9.029/1995 cria um arcabouço jurídico robusto para combater desigualdades injustificadas no ambiente de trabalho.

No caso em análise, em que uma trabalhadora foi dispensada após solicitar ajustes na jornada para cuidar de seu filho, diagnosticado com transtorno do espectro autista, a aplicação dessa norma torna-se evidente. A dispensa caracteriza uma prática discriminatória fundamentada na situação familiar da empregada, evidenciando a violação de seu direito à igualdade e à proteção contra demissões arbitrárias.

#### **4.2. O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e a Proteção Integral**

O Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990) reafirma o dever da sociedade, do Estado e da família de assegurar, com absoluta prioridade, os direitos das crianças e adolescentes, incluindo saúde e desenvolvimento pleno. Essa legislação estabelece que o direito à saúde deve ser garantido por meio de ações que viabilizem o acompanhamento médico e terapêutico, o que exige o suporte necessário aos responsáveis por essas crianças.

Destacam-se os primeiros artigos do citado estatuto, que além de definirem o conceito de criança e adolescente e seus direitos fundamentais, cuida de atribuir não apenas à família, mas também à sociedade, à comunidade e ao poder público a efetivação desses direitos:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a proteção integral à criança e ao adolescente.

Art. 2º Considera-se criança, para os efeitos desta Lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos, e adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade. Parágrafo único. Nos casos expressos em lei, aplica-se excepcionalmente este Estatuto às pessoas entre dezoito e vinte e um anos de idade.

Art. 3º A criança e o adolescente gozam de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se-lhes, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, a fim de lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade.

Parágrafo único. Os direitos enunciados nesta Lei aplicam-se a todas as crianças e adolescentes, sem discriminação de nascimento, situação familiar, idade, sexo, raça, etnia ou cor, religião ou crença, deficiência, condição pessoal de desenvolvimento e aprendizagem, condição econômica, ambiente social, região e local de moradia ou outra condição que diferencie as pessoas, as famílias ou a comunidade em que vivem.

Art. 4º É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.

Parágrafo único. A garantia de prioridade compreende:

- a) primazia de receber proteção e socorro em quaisquer circunstâncias;
- b) precedência de atendimento nos serviços públicos ou de relevância pública;
- c) preferência na formulação e na execução das políticas sociais públicas;
- d) destinação privilegiada de recursos públicos nas áreas relacionadas com a proteção à infância e à juventude.

Art. 5º Nenhuma criança ou adolescente será objeto de qualquer forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão, punido na forma da lei qualquer atentado, por ação ou omissão, aos seus direitos fundamentais.

Art. 6º Na interpretação desta Lei levar-se-ão em conta os fins sociais a que ela se dirige, as exigências do bem comum, os direitos e deveres individuais e coletivos, e a condição peculiar da criança e do adolescente como pessoas em desenvolvimento. (BRASIL, 1990)

No caso em questão, a empregada solicitou flexibilização da jornada para garantir o acompanhamento terapêutico do filho, conforme previsto no artigo 4º do ECA, que reconhece a necessidade de proteção integral à criança. A negativa da empresa em atender essa demanda reflete um descompasso com a lógica de proteção integral estabelecida pelo Estatuto e contribui para perpetuar barreiras que dificultam a conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares.

### **4.3. O Estatuto da Pessoa com Deficiência e os Direitos das Famílias**

O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) também desempenha um papel central na garantia de direitos tanto para as pessoas com deficiência quanto para suas famílias. O artigo 8º da lei impõe o dever de proteger e apoiar as famílias, destacando a importância de oferecer condições que garantam o pleno exercício dos direitos das pessoas com deficiência.

Ademais, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ratificada pelo Brasil com status de emenda constitucional (Decreto nº 6.949/2009), reforça a ideia de que os Estados têm a obrigação de assegurar que as famílias recebam suporte para desempenhar suas funções. Essa perspectiva evidencia que a flexibilização da jornada para cuidadores é uma forma legítima de adaptação razoável, indispensável para proteger tanto os direitos das pessoas com deficiência quanto de seus responsáveis diretos.

#### **4.4. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 6.949/2009, é um marco na proteção dos direitos das pessoas com deficiência e de suas famílias, conferindo um status constitucional às suas disposições. Essa Convenção reforça o compromisso internacional de promover a inclusão social e a igualdade de condições para que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos e liberdades fundamentais sem discriminação.

Um dos pilares da Convenção é o conceito de adaptação razoável. Esse conceito é aplicável tanto às pessoas com deficiência quanto aos contextos que envolvem seus cuidadores. A adaptação razoável garante que barreiras físicas, sociais ou organizacionais sejam mitigadas para promover uma participação equitativa no ambiente de trabalho.

Embora a CDPD seja amplamente voltada à proteção das pessoas com deficiência, seu escopo inclui a necessidade de suporte aos cuidadores. O artigo 23 da Convenção destaca o papel central da família, afirmando que: "As pessoas com deficiência e seus familiares devem receber a proteção e assistência necessárias para tornar as famílias capazes de contribuir para o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência." (BRASIL, 2009)

Esse dispositivo reconhece que as necessidades dos cuidadores estão intimamente ligadas aos direitos da pessoa com deficiência, sendo essencial que ambos sejam protegidos de forma integrada. A adaptação razoável, nesse sentido, pode incluir flexibilização de jornada, políticas de apoio e licenças específicas para garantir que os cuidadores possam exercer seu papel sem sofrer discriminação.

No caso analisado, a trabalhadora solicitou ajuste de jornada para acompanhar o tratamento de seu filho com transtorno do espectro autista. A negativa de sua empregadora em considerar essa necessidade configura não apenas uma violação da Convenção, mas também um desrespeito ao direito à adaptação razoável. A decisão judicial que condenou

a empresa reforça a importância de expandir a aplicação desse princípio aos cuidadores, especialmente quando sua atuação é indispensável para a inclusão social e o bem-estar de dependentes com deficiência.

#### **4.5. A Função Social da Empresa e a Proteção da Confiança na Segurança Social**

A Constituição Federal estabelece que a ordem econômica deve estar orientada pela justiça social, o que implica que o setor empresarial não pode se limitar ao cumprimento formal das normas, devendo atuar ativamente na promoção da inclusão. Segundo Moreira (2021), as empresas, enquanto agentes políticos e econômicos, influenciam diretamente a construção da sociedade. Nesse contexto, ele ressalta que a dignidade humana deve ser compreendida não apenas como um direito individual, mas também como um princípio estruturante que orienta a atuação da livre iniciativa em uma sociedade comprometida com a justiça social. Dessa forma, políticas corporativas voltadas à diversidade e à igualdade não configuram apenas uma escolha estratégica, mas uma exigência constitucional voltada à efetivação dos direitos fundamentais.

No contexto da proteção aos trabalhadores cuidadores, a função social da empresa implica a necessidade de reconhecer que a adaptação razoável para esses profissionais deve ser vista como uma medida de equidade e inclusão. Negar alternativas que possibilitem a conciliação entre trabalho e cuidado familiar reforça uma lógica excludente que dificulta a participação desses profissionais no mercado de trabalho, violando princípios fundamentais da equidade.

Além da responsabilidade empresarial, a segurança jurídica e social desempenha um papel essencial na manutenção de direitos fundamentais. Sarlet (1999) argumenta que a crise do Estado Social não pode justificar retrocessos na proteção aos trabalhadores, pois afeta diretamente sua dignidade e estabilidade financeira. O autor destaca que "cada redução nos níveis prestacionais do Estado e cada perda de um emprego e local de trabalho acaba por influenciar diretamente o cotidiano da vida humana, de tal sorte que se pode partir da premissa de que a crise do Estado Social é, ao mesmo tempo, uma crise de toda a sociedade" (SARLET, 1999, p. 112). Essa perspectiva reforça a necessidade de impedir dispensas arbitrárias de trabalhadores cuidadores, garantindo que possam exercer suas funções sem sofrer penalizações ou insegurança jurídica.

A proteção da confiança na segurança social também desempenha um papel essencial na construção de um mercado de trabalho mais equitativo. Segundo Sarlet

(1999), as mudanças legislativas que impactam direitos sociais devem ser pautadas pelo princípio da proporcionalidade, garantindo previsibilidade e estabilidade nas relações jurídicas. Nas palavras do autor, "constata-se a indispensabilidade de uma ponderação que leve em conta a relação de equilíbrio entre a intensidade da restrição para o titular do direito e os valores utilizados para legitimar a restrição" (SARLET, 1999, p. 122). No caso concreto analisado, a demissão da trabalhadora sem alternativas viáveis configura uma violação dessa previsibilidade, impondo um impacto desproporcional sobre sua estabilidade econômica e social.

Por fim, Moreira (2021) destaca que o setor privado deve exercer um papel ativo na inclusão social, reconhecendo que suas práticas impactam diretamente a estrutura da sociedade. Para o doutrinador, ao integrar minorias ao mercado de trabalho, as empresas não apenas desempenham uma função econômica, mas também colaboram para a consolidação da justiça social como fundamento da democracia. Nesse sentido, a governança corporativa e a segurança social devem funcionar como mecanismos de prevenção e enfrentamento de práticas discriminatórias no ambiente laboral. O reconhecimento dos direitos dos cuidadores, portanto, ultrapassa o âmbito jurídico e se configura como uma obrigação social e econômica, essencial para que esses profissionais possam continuar contribuindo com a sociedade de maneira plena. A análise do caso concreto evidencia a urgência de rever práticas empresariais excludentes e de promover adaptações que assegurem um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo.

## **5. DISCUSSÃO DO CASO**

A dispensa discriminatória de trabalhadores cuidadores de pessoas com deficiência reflete uma prática que afronta não apenas princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa humana e a igualdade material, mas também tratados internacionais e normas infraconstitucionais aplicáveis às relações de trabalho. No caso concreto analisado, a empregada foi dispensada após solicitar flexibilização de jornada para cuidar do filho diagnosticado com transtorno do espectro autista, evidenciando uma violação dos direitos fundamentais relacionados à não discriminação e à inclusão.

Essa dispensa arbitrária demonstra que, apesar de avanços legislativos e jurisprudenciais, ainda existem lacunas na aplicação prática do conceito de adaptação razoável, especialmente no contexto dos cuidadores. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 6.949/2009,

consagra a necessidade de ajustes no ambiente laboral para garantir igualdade de oportunidades. Embora originalmente voltado às pessoas com deficiência, o artigo 23 da Convenção amplia essa proteção ao reconhecer que o suporte às famílias é indispensável para garantir que os direitos da pessoa com deficiência sejam plenamente efetivados. Segundo o dispositivo, "as pessoas com deficiência e seus familiares devem receber a proteção e assistência necessárias para tornar as famílias capazes de contribuir para o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência" (BRASIL, 2009).

Além disso, a jurisprudência brasileira tem consolidado entendimentos que reforçam a aplicabilidade da adaptação razoável a cuidadores, como no Processo nº TST-RR-10409-87.2018.5.15.0090. O Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar o caso, reconheceu que negar ajustes razoáveis no ambiente laboral constitui uma forma de discriminação indireta, conforme exposto no voto do ministro Alexandre Agra Belmonte: "A negativa de adaptação razoável pode forçar o cuidador a abandonar o mercado de trabalho, gerando exclusão social e financeira." Esse entendimento conecta diretamente as necessidades dos cuidadores ao conceito de igualdade material e dignidade da pessoa humana, destacando que a responsabilidade do empregador não se limita à conformidade legal, mas inclui medidas ativas para promover inclusão.

Outro ponto relevante na discussão é a função social da empresa no enfrentamento das práticas discriminatórias. A Constituição brasileira estabelece que a ordem econômica deve estar orientada pela justiça social, o que implica que as empresas não devem ser compreendidas exclusivamente como agentes econômicos, mas também como agentes políticos, cujas ações repercutem diretamente na configuração da sociedade. Nesse contexto, Moreira (2021) observa que a dignidade humana, além de um direito individual, atua como um princípio estruturante da livre iniciativa, devendo esta operar em consonância com os objetivos constitucionais de justiça social. Assim, a implementação de políticas corporativas que assegurem a flexibilização da jornada de trabalho e a adaptação razoável deve ser entendida não apenas como uma estratégia de gestão, mas como uma exigência constitucional voltada à promoção da equidade e ao fortalecimento dos direitos fundamentais no ambiente laboral.

As práticas empresariais inclusivas, além de alinhadas aos princípios constitucionais, apresentam benefícios econômicos e sociais, como redução do turnover, aumento da produtividade e fortalecimento da coesão social. No caso analisado, a empresa poderia ter adotado alternativas viáveis, como ajustes na jornada ou modalidades de trabalho remoto, em vez de proceder à demissão da trabalhadora. A ausência dessas

medidas evidencia uma lógica excludente que ignora o papel social dos cuidadores, reforçando barreiras estruturais que dificultam sua permanência no mercado de trabalho.

A proteção jurídica contra práticas discriminatórias também encontra fundamento no conceito de justiça social proposto por Fraser (2007), que enfatiza que a redistribuição de recursos deve ser acompanhada pelo reconhecimento das diferenças e necessidades específicas de grupos marginalizados. No caso concreto, além de garantir condições materiais adequadas, é indispensável que haja reconhecimento das dificuldades enfrentadas pelos cuidadores, permitindo que possam participar plenamente da vida laboral sem sofrer penalizações ou exclusão.

Por fim, a análise do caso demonstra que a flexibilização da jornada de trabalho para cuidadores é não apenas uma questão de inclusão, mas também um direito essencial para garantir que esses trabalhadores possam conciliar responsabilidades familiares e profissionais de maneira equilibrada. A decisão judicial que condenou a empresa ao pagamento de indenização por danos morais reforça a necessidade de aprimoramento das políticas públicas e das práticas empresariais, promovendo um ambiente laboral mais justo e solidário.

## **CONCLUSÃO**

Este artigo examinou as práticas discriminatórias enfrentadas por cuidadores de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, destacando os desafios e lacunas na legislação trabalhista e na sua aplicação prática. A partir de um caso emblemático, foi possível conectar os fundamentos constitucionais, as normas infraconstitucionais e os tratados internacionais com a realidade vivenciada pelos trabalhadores cuidadores, abordando assim a problemática central da pesquisa: até que ponto o ordenamento jurídico brasileiro é capaz de prevenir práticas discriminatórias no ambiente laboral e assegurar a proteção efetiva desses trabalhadores?

Nos capítulos iniciais, foi discutida a base legal e principiológica para a proteção contra a discriminação, evidenciando que a dignidade da pessoa humana e a igualdade material, consagradas pela Constituição Federal de 1988, são fundamentais para a construção de um ambiente laboral inclusivo e equitativo. Normas infraconstitucionais, como a Lei nº 9.029/1995, o Estatuto da Criança e do Adolescente e o Estatuto da Pessoa com Deficiência, oferecem dispositivos relevantes para a proteção contra práticas discriminatórias, reforçando a necessidade de adequações no ambiente laboral. Ademais,

o conceito de adaptação razoável, conforme previsto na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, foi explorado como um mecanismo indispensável para mitigar barreiras e garantir equidade no trabalho.

O estudo de caso analisado destacou a complexidade das situações enfrentadas por cuidadores, evidenciando como a ausência de flexibilização da jornada de trabalho pode gerar discriminação indireta e impactar negativamente a estabilidade financeira e emocional desses trabalhadores.

A empresa escolheu rescindir o contrato da trabalhadora, mesmo ciente da situação delicada e das necessidades de tratamento do filho de sua empregada. Assim, considera-se que a dispensa pode ser caracterizada como discriminatória, com fundamento no art. 1º da Lei nº 9.029/1995.

A conduta da empresa violou os direitos da personalidade da trabalhadora e prejudicou a dignidade da pessoa humana, na medida em que deixou de considerar a necessidade de proteção integral da criança, como dever da família da comunidade e da sociedade, com inobservância ao disposto no art. 4º do Estatuto da Criança e do Adolescente.

Ademais, considerando que a criança é uma pessoa com Transtorno do Espectro Autista, portanto, é considerada uma pessoa com deficiência, nos termos do parágrafo 2º, do art. 1º, da Lei nº 12.764/2012, verifica-se a inobservância do Estatuto da Pessoa com Deficiência, em especial do art. 8º, bem como a inobservância da garantia da adaptação razoável, conceito previsto na Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência.

No presente caso, a empregada não é a pessoa com deficiência, no entanto, o seu filho, pessoa com deficiência necessitava de seus cuidados para manutenção e melhoras em suas condições de saúde. Assim, considerando a amplitude do conceito de adaptação razoável, verifica-se a necessidade de garantir a adaptação razoável diante da situação relatada, qual seja: a redução da jornada de trabalho de modo que a trabalhadora pudesse acompanhar o filho durante suas terapias e garantir-lhe o direito fundamental à saúde.

É inegável que a flexibilização da jornada de trabalho da empregada com manutenção de sua remuneração poderia acarretaria algum ônus à empregadora, no entanto, não se vislumbra no presente caso um ônus excessivo, diante da necessidade de concretização direitos fundamentais inerentes à situação analisada. Ademais, a legislação trabalhista já conta com mecanismos que permitem esquemas alternativos de trabalho, a exemplo do teletrabalho, previsto no art. 75-B da CLT.

Assim, a proteção integral à criança e a adaptação razoável do cuidador prevalecem no caso, portanto, considera-se correta a condenação da empresa ao pagamento de indenização devido à prática discriminatória. Essa análise destaca a importância de considerar os princípios legais e a dignidade humana ao lidar com situações semelhantes.

Diante da situação fática exposta, em que a empregada foi dispensada após relatar a necessidade de cuidar de seu filho com transtorno do espectro autista, é possível concluir que houve uma dispensa discriminatória. A empregadora não considerou os direitos da empregada e de seu filho com deficiência, violando princípios constitucionais, normas internacionais e legislação específica.

A decisão judicial abordada no caso confirmou a importância da adaptação razoável, não apenas para pessoas com deficiência, mas também para seus cuidadores, reconhecendo que a proteção aos direitos fundamentais depende de ações inclusivas que considerem as circunstâncias específicas de cada situação.

A discussão demonstrou que a função social da empresa e a governança corporativa são ferramentas essenciais para combater práticas discriminatórias e promover a inclusão no mercado de trabalho. Empresas que adotam medidas de flexibilização e políticas afirmativas contribuem para a construção de uma sociedade mais justa, fortalecendo os valores constitucionais da dignidade e da igualdade.

Com base nas análises realizadas, conclui-se que o ordenamento jurídico brasileiro oferece ferramentas legais relevantes, mas sua aplicação enfrenta desafios que limitam sua eficácia em prevenir práticas discriminatórias, sobretudo no caso de cuidadores de pessoas com deficiência. A concretização desses direitos depende de uma implementação mais consistente, associada à conscientização dos empregadores e à ampliação de políticas públicas que assegurem o equilíbrio entre vida profissional e responsabilidades familiares. Essas ações são indispensáveis para transformar o ambiente laboral em um espaço mais inclusivo e alinhado aos ideais de justiça social e dignidade humana.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 23 jun. 2024

BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18069.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm). Acesso em: 22 jun.2024.

BRASIL. **Lei nº 8.112/1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8112compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112compilado.htm). Acesso em: 23 jun.2024.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9029.HTM](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM). Acesso em: 22 jun. 2024.

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.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm). Acesso em 23 jun. 2024

BRASIL. **Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm). Acesso em 23 jun. 2024

BRASIL. **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).** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm). Acesso em: 22 jun. 2024.

BRASIL. **PROCESSO Nº TST-RR-10409-87.2018.5.15.0090. Ministro Relator Alexandre Agra Belmonte. Brasília/DF. 02/06/2021.** Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#cb837104fb9bb7856c021b5dd199a801>. Acesso em: 22 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/114457.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/114457.htm). Acesso em: 22 jun. 2024.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional**. 6. ed. Coimbra: Almedina, 1995.

FRASER, Nancy. **Reconhecimento sem ética?** Tradução de Ana Carolina Freitas Lima Ogando e Mariana Prandini Fraga Assis. Lua Nova: Revista de Cultura e Política, São Paulo, n. 70, p. 101–138, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ln/a/jrj7Jfjsc9KfQg5kmtjFSPP/?lang=pt>. Acesso em: 20 jun. 2024.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3ª ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

MIRANDA, Jorge. **Estado Social e Direitos Fundamentais**. In: Doutrina do Superior Tribunal de Justiça: edição comemorativa de 15 anos. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/publicacaoainstitucional/index.php/Dout15anos/article/view/3499/3622>. Acesso em: 20 jun. 2024.

MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020

SARLET, Ingo Wolfgang. **O Estado Social de Direito, a proibição de retrocesso e a garantia fundamental da propriedade**. *Revista da Faculdade de Direito da UFRGS*, Porto Alegre, v. 17, p. 111–129, 1999. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/19237>. Acesso em: 20 jun. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. **Trabalhadora dispensada por ter filho no espectro autista é indenizada**. Publicada em: 13/06/2024. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/trabalhadora-dispensada-por-ter-filho-no-espectro-autista-e-indenizada>. Acesso em: 22 jun. 2024.