

**II CONGRESSO INTERNACIONAL DE
DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS,
TECNOLOGIA E INTERNET**

RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA

R382

Relações de trabalho e tecnologia [Recurso eletrônico on-line] organização II Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet: Faculdade de Direito de Franca – Franca;

Coordenadores: Iara Marthos Aguilá, Presleyson Plínio de Lima e Rogério Borba da Silva – Franca: Faculdade de Direito de Franca, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-013-7

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Regulação do Ciberespaço.

1. Relações de Trabalho. 2. Teletrabalho. 3. Subordinação Algorítmica. 4. Políticas Públicas de Desenvolvimento. 5. Efetividade do Direito. I. II Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet (1:2024 : Franca, SP).

CDU: 34

II CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS, TECNOLOGIA E INTERNET

RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA

Apresentação

Entre os dias 27 e 30 de agosto de 2024, a Faculdade de Direito de Franca recebeu o Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet. O evento reuniu acadêmicos, profissionais, pesquisadores e estudantes, promovendo o debate interdisciplinar sobre o impacto das inovações tecnológicas no campo jurídico e nas políticas públicas. A programação envolveu Grupos de Trabalho (GTs) organizados para aprofundar temas específicos, abordando desde o acesso à justiça até as complexidades da regulação tecnológica, com ênfase na adaptação do sistema jurídico aos avanços da inteligência artificial e da automação.

O GT 4 – Relações de Trabalho e Tecnologia explorou as profundas mudanças nas relações de trabalho provocadas pelo avanço tecnológico. O debate incluiu a automação e os desafios da proteção dos empregos na Indústria 4.0, além do impacto da subordinação algorítmica no trabalho gerido por aplicativos. A reforma trabalhista e a expansão do teletrabalho, impulsionada pela pandemia, foram temas de destaque, assim como as novas formas de contratação no ambiente digital e os desafios do BYOD ("Bring Your Own Device"). As discussões também abordaram a Data Economy, o crowdsourcing, as novas profissões e as formas emergentes de organização do trabalho, como o cooperativismo de plataforma e a organização coletiva de trabalhadores em rede. As contribuições deste GT propõem uma análise crítica e reflexiva sobre a adaptação do Direito do Trabalho às inovações tecnológicas e seus impactos sociais e jurídicos.

A CAPACIDADE PROCESSUAL TRABALHISTA DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA MENTAL NO BRASIL.

THE LABOR PROCEDURAL CAPACITY OF WORKERS WITH MENTAL DISABILITIES IN BRAZIL.

Valmir César Pozzetti ¹
Elizabete Souza Cartaxo ²

Resumo

O objetivo desta pesquisa foi o de investigar a capacidade processual do trabalhador, acometido de deficiência mental, frente ao Direito Processual Trabalhista. A metodologia utilizada nesta pesquisa foi a do método dedutivo; quanto aos meios a pesquisa foi bibliográfica e quanto aos fins, qualitativa. A conclusão a que se chegou foi a de que quadro jurídico, em evolução, enfatiza a autonomia laboral e processual dos trabalhadores com deficiência mental.

Palavras-chave: Capacidade processual, Dignidade do trabalhador, Direito ao trabalho, Trabalho com deficiência mental

Abstract/Resumen/Résumé

The objective of this research was to investigate the procedural capacity of workers, suffering from mental disabilities, in relation to Labor Procedural Law. The methodology used in this research was the deductive method; As for the means, the research was bibliographic and as for the ends, qualitative. The conclusion reached was that the evolving legal framework emphasizes the labor and procedural autonomy of workers with mental disabilities.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Procedural capacity, Dignity of the worker, Right to work, Worked with mental disabilities

¹ Pós Doutor em Direito; Doutor em Biodireito, professor da UFAM e da UEA, na graduação e nos PPG de Direito Ambiental e em Ciências Ambientais e Sustentabilidade na Amazônia.

² Graduanda em Direito pela Faculdade de Direito da UFAM – Universidade Federal do Amazonas

Introdução

A capacidade da pessoa natural está dividida em um tríplice aspecto: capacidade relativa, capacidade absoluta e incapacidade absoluta. No tocante à capacidade absoluta é aquela que concede ao indivíduo a capacidade plena, para atuar em todas as áreas da vida, desde que a pessoa tenha idade (18 anos completos), e plena capacidade psíquica; já a capacidade relativa é aquela que atribui capacidade para os indivíduos praticarem atos da vida civil, desde que tenha capacidade intelectual e idade entre 16anos completos e 18 anos incompletos, devendo estar assistida (acompanhados) por um responsável (pais ou tutores), pois a legislação lhe atribui o direito de “querer”, de manifestar-se ; já a incapacidade absoluta é aquela que categoriza os indivíduos que tem capacidade de direito, mas não possuem capacidade processual e serão representados nos atos da vida, uma vez que esta pessoa não possui querer, pois, ou possui idade inferior as 16 anos, ou independentemente da idade, não possui intelecto e, desta forma, precisam ser representados, onde uma outra pessoa, capaz, deverá realizar todos os atos da vida civil, por ela. Neste sentido, a capacidade relativa e a incapacidade absoluta, não atribui capacidade criminal, trabalhista ou processual a esses indivíduos.

Assim, a questão da capacidade jurídica dos indivíduos com deficiência mental para atuarem em processos judiciais, particularmente em contextos de direito do trabalho, é um tema de significativa importância. O sistema jurídico brasileiro reconhece a necessidade de proteger e apoiar os indivíduos com deficiência, incluindo aqueles com deficiência mental, garantindo o seu acesso à justiça e protegendo os seus direitos e interesses.

Nesse sentido, o objetivo desta pesquisa é analisar a capacidade processual do trabalhador, no âmbito do direito do trabalho, da pessoa maior de idade e que possua deficiência mental. A problemática que emerge nesta pesquisa é: tendo em vista que, no Brasil, a legislação prevê a obrigatoriedade de as empresas contratarem um percentual de trabalhadores deficientes, qual seria a capacidade processual de um trabalhador com deficiência mental pra atuar em juízo, sem assistência ou sem representação?

A pesquisa se justifica tendo em vista que a legislação trabalhista insere esses trabalhadores, através de um regime de cotas, no mercado de trabalho, atribuindo-lhes dignidade para o trabalho; entretanto, se faz necessário tratar, também da sua proteção em relação à capacidade processual.

A metodologia que será utilizada nesta pesquisa é a do método dedutivo. Quanto aos meios a pesquisa será bibliográfica, com uso da doutrina, legislação e jurisprudência e, quanto aos fins, será qualitativa.

1. Capacidade Civil de Pessoas com Deficiência

A Lei de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) - Lei nº 13.146/2015 - alterou o Código Civil Brasileiro, e trouxe mudanças para o regime de incapacidades civis. Antes, pessoas com deficiência eram consideradas como incapazes ou relativamente incapazes para exercer pessoalmente os atos da vida civil, o que foi revogado pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência. Atualmente, o Código Civil Brasileiro (Lei Nº 10.406/2002) dispõe:

Art. 3º. São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil os **menores** de 16 (dezesesseis) anos.

Art. 4º São **incapazes, relativamente** a certos atos ou à maneira de os exercer:

I - os maiores de dezesseis e menores de dezoito anos;

II - os ébrios habituais e os viciados em tóxico;

III - aqueles que, por causa transitória ou permanente, não puderem exprimir sua vontade;

IV - os pródigos.

Parágrafo único. A capacidade dos indígenas será regulada por legislação especial.
(gns)

Com tais alterações, só os menores de 16 anos são absolutamente incapazes; as pessoas com deficiência não estão no rol de indivíduos relativamente incapazes, o que configura um avanço para a igualdade social no país, promovido pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência (EPD).

Neste sentido, a Lei nº 13.146/2015, EPD, preceitua que “A deficiência não afeta a plena capacidade civil da pessoa” (Brasil, 2015, art. 6) e no Art. 84º “A pessoa com deficiência tem assegurado o direito ao exercício de sua capacidade legal em igualdade de condições com as demais pessoas” (Brasil, 2015, art. 84), e a Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência, de 2007, incorporada ao Direito Brasileiro pelo Decreto n. 6.949, de 2009, e que serviu de base para a Lei n. 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), conceitua que:

Art. 1º. Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

Já o artigo 12º, da lei 13.146/15 estabelece que “as pessoas com deficiência gozam de capacidade legal em igualdade de condições com as demais pessoas em todos os aspectos da vida”. Assim, pessoas com deficiência são plenamente capazes para os atos da vida civil, desde que atendido ao regime de capacidades estabelecidos no Código Civil, que estabelece a distinção entre “capacidade civil”, capacidade para o trabalho e capacidade processual, pois são institutos distintos. Neste sentido é preciso destacar que o Código civil destaca que:

Art. 4º São incapazes, relativamente a certos atos ou à maneira de os exercer:
 I - os maiores de dezesseis e menores de dezoito anos;
 II - os ébrios habituais e os viciados em tóxico;
 III - aqueles que, por causa transitória ou permanente, não puderem exprimir sua vontade;

Dessa forma, sendo deficiente, o indivíduo deverá atender a essa premissa estabelecida no código civil. Um outro ponto a destacar dentro das inovações pós código civil é: a capacidade civil é igual à capacidade processual? É importante destacar que o Código civil brasileiro prevê a emancipação civil quando o menor a idade de 16 anos completo:

Art. 5º A menoridade cessa aos dezoito anos completos, quando a pessoa fica habilitada à **prática de todos os atos da vida civil**.
 Parágrafo único. **Cessará, para os menores**, a incapacidade:
 I - pela concessão dos pais, ou de um deles na falta do outro, mediante instrumento público, independentemente de homologação judicial, ou por sentença do juiz, ouvido o tutor, **se o menor tiver dezesseis anos completos**; (gns)

Ou seja, ao completar 16 anos de idade, os pais ou responsáveis poderão emancipar o menor, para todos os atos da vida civil. Entretanto, é preciso frisar: com a emancipação, o menor não adquire o estatuto “de maior”, mas sim o de “menor emancipado”. Dessa forma, o menor emancipado, não tem capacidade penal, não pode tirar CNH – Carteira nacional de Habilitação para a condução de veículos, uma vez que ao dirigir pode atropelar alguém e, não tendo capacidade penal é ininputável. E o questionamento volta a ser feito, no tocante à capacidade trabalhista.

2. Capacidade de Pessoas com Deficiência Mental para o Trabalho

O Estatuto da Pessoa com Deficiência enfatiza que os indivíduos com deficiência gozam de capacidade jurídica em igualdade de condições com os outros em todos os aspectos da vida:

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em **igualdade de oportunidades** com as demais pessoas. (gn)

Nesse sentido, a capacidade do deficiente engloba, também, a capacidade para o trabalho, em igual condição com as demais pessoas, sem distinções, por conta da deficiência.

Neste sentido, para garantir a inclusão e tratamento justo no local de trabalho, os trabalhadores com deficiência mental têm assegurado diversos direitos e proteções, que visam promover a igualdade social e prevenir a discriminação contra indivíduos com deficiência mental. Neste sentido, dispõe o Estatuto da Pessoa com Deficiência:

Art. 34. A pessoa com **deficiência** tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

(...)

§ 3º. É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

Neste sentido, os trabalhadores com deficiência mental não devem enfrentar discriminação na contratação, promoção ou qualquer outro aspecto do emprego com base na sua deficiência.

Os empregadores são obrigados a fornecer adaptações razoáveis aos trabalhadores com deficiência mental para lhes permitir desempenhar eficazmente as suas funções profissionais, conforme Estatuto da Pessoa com Deficiência:

Art. 34. (...)

§ 1º, As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

Além disso, é preciso garantir a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, de forma igualitária, conforme disposto EPD:

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.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

- I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;
- II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;
- III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;
- IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;
- V - realização de avaliações periódicas;
- VI - articulação intersetorial das políticas públicas;

VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil

Dessa forma, é efetivado o direito ao trabalho com medidas que promovem a igualdade dessas pessoas. É importante destacar que pessoas com deficiência mental têm direito à habilitação e reabilitação profissional, segundo o EPD:

Art. 36. O poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse.

Estes serviços podem ajudá-los a desenvolver novas competências ou a melhorar as existentes para terem sucesso no local de trabalho.

De acordo com o art. 34, § 4º do Estatuto da Pessoa com Deficiência, os direitos assegurados, dizem respeito ao direito material, a participação e o acesso de pessoas com deficiência mental a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

Ainda nesse aspecto, a CLT, Art. 611-B, inciso XXII, afirma que é objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho a supressão ou redução da proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (Brasil, 1943, art.611-B, inciso XXII) e no Art. 461, dispõe que se forem as funções laborais forem idênticas, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário (Brasil, 1943, art. 461), o que é garantido também pelo artigo 34, § 2º, do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015, art. 34, § 2º).

Quando se trata de questões relacionadas à rescisão do contrato de trabalho, os trabalhadores com deficiência mental recebem proteções semelhantes às de outros empregados sob as leis trabalhistas brasileiras. Os empregadores devem cumprir os requisitos legais para demissão, garantindo que qualquer rescisão não seja discriminatória e siga o devido processo, segundo o art. 447 e seguintes da CLT, sem distinção em relação às pessoas com deficiência.

Neste sentido, os trabalhadores com deficiência mental no Brasil têm direitos protegidos pela CLT que garantem igualdade de tratamento em termos de condições de empregos, salários, benefícios e oportunidades de progressão.

3. Dignidade laboral

A dignidade é um atributo, uma qualidade que representa um valor fundamental do ser humano, que não pode ser tratado com desprezo, com diminuição de seus valores morais e psíquicos; é um atributo da pessoa humana que pode se alterar de acordo com o período e

contexto que se vive e que, portanto, está atrelada à princípios que determinado povo experimente e vivência.

Assim sendo, se a dignidade é um princípio ela assegura condições de vida básica que permita a ser humano ser respeitado em sua inteireza, no âmbito de todas as capacidades e de todas as suas potencialidades e é a sociedade em que esse indivíduo vive que determina o valor de dignidade e o valor que se atribui a cada ser humano. Por exemplo, na era da escravidão, o escravo não era considerado como “ser humano”, mas sim um “bem material”, uma propriedade do seu senhor. À medida em que as civilizações foram evoluindo, novas formas de vida e novos conceitos foram sendo introduzidos no cotidiano do ser humano e dos seres que convivem no mesmo espaço que eles, no planeta. Dessa forma, o abuso no trato para com os animais e seres humanos foram sendo banidos nas relações cotidianas.

Dessa forma, novos princípios foram sendo consignados na forma de vida dos seres humanos, em diversas partes do planeta. E os princípios são normas norteadoras do comportamento humano dentro das sociedades em que vivem. Neste sentido, Pozzetti, Pozzetti e Pozzetti (2020, p. 178) destacam que “Os Princípios são mecanismos normativos que subsidiam a construção de uma norma jurídica. Nenhuma Lei terá força jurídica, caso descumpra os Princípios Jurídicos, uma vez que quem constrói os princípios é a própria sociedade de determinada região/país em virtude da sua cultura e costumes”. Já para Zambrano, Magnani e Pozzetti (2021, p.5), “os Princípios constituem a base de formação moral de um determinado povo ou sociedade. Eles englobam tudo que uma determinada sociedade entende como justo, honesto e correto, para pautar as decisões individuais e coletivas”.

E é dentro deste contexto que, no tocante ao trabalho, a CF/88, estabelece:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como **fundamentos**:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político. (gns)

Vê-se, então que a lei mais importante do Brasil, a CF/88, estabelece que são fundamentos da República brasileira a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Desta forma, o trabalho deve ser uma preocupação do Estado brasileiro e ele deve ser exercido de forma a preservar a dignidade humana; ou seja, o trabalho não pode ser degradante, tem que ser livre, ser exercido com liberdade; tanto por deficientes como por não deficientes.

Logo, a livre concorrência na oferta de empregos, não pode transgredir esses fundamentos, devendo preservar trabalho digno a todos os cidadãos, não podendo expor nenhum trabalhador ao ridículo e situações vexatórias ou, em razão de sua condição física ou intelectual, trazer-lhe *minus* social. E é nesta linha de raciocínio, Silva e Pozzetti (2020, p. 419) denunciam que:

Assim, o que se verifica é que as pessoas com TEA estão em situação de grande **vulnerabilidade, sendo expostas a estigmas de discriminação**, com menores oportunidades de acesso a direitos humanos como à saúde, à educação e ao mercado de trabalho. Dessa forma, é de grande relevância que o Direito participe de estudos e auxilie na proteção jurídica, visando maior arcabouço teórico para efetivação dos direitos dos portadores do TEA. (gn)

Desta forma, o que se percebe é que os dispositivos legais trabalham da possibilidade de pessoas com deficiência está em aptas ao trabalho, que as empresas são obrigadas a disponibilizarem cotas para pessoas com deficiência, entretanto, ao ofertar vagas à essa parcela da população, essas vagas precisam trazer dignidade ao trabalhador, não é apenas um cumprimento legal. Neste sentido, Wolff e Pozzetti (2019, p. 207) complementam:

O trabalhador **só terá vida digna** quando respeitada a garantia do **direito fundamental ao trabalho**; pois é este trabalho que lhe proporciona os alimentos para saciar as necessidades do corpo físico; entretanto, na saúde mental do trabalhador também é levada em conta a saúde psicológica, pois inexistência desse direito quando os direitos humanos são desrespeitados, na sua plenitude.

Assim, pelo que se extrai dos textos citados, o trabalhador só terá vida digna se o trabalho que ele executa, trazer a ele dignidade, proporcionando-lhe, não só o alimento físico, mas também o alimento espiritual, que é a capacidade de se realizar em atividade laboral.

Ainda sobre as condições de labor para trazer dignidade ao trabalhador, Pozzetti (2016, p. 161) ainda destaca a necessidade de que esse ambiente de trabalho também seja ideal para manter as condições de dignidade:

Entretanto, esse trabalho não pode ser somente algo que lhe ofereça o **mínimo existencial** (comida); ao contrário, deve trazer intrínseco, a possibilidade de um **ambiente de trabalho seguro e saudável**, com condições mínimas de salubridade, para garantir-lhe saúde e vida digna, possibilitar-lhe relações sociais (eventos, festas, etc.). A fim de garantir-lhe o máximo de inserção na vida social, cultural e econômica da empresa e do país, para que haja o **progresso com sustentabilidade, meta almejada por todos os povos da humanidade**. (gn)

Neste sentido, é de se verificar que a doutrina vem destacando, que as condições de labor, para todos os trabalhadores, indistintamente e independentemente de sua condição, deve ser digna. Dessa forma, um empregador que ao contatar trabalhadores deficientes, que ingressaram por sistema de cotas, não pode suprimir equipamentos de proteção individual, em razão da deficiência auditiva do trabalhador, como por exemplo uma empresa não pode

contratar trabalhadores surdos pra trabalhar em áreas com muito barulho, sem oferecer-lhes a proteção auricular; uma vez que barulho excessivo não traz prejuízo somente na capacidade de ouvir, mas também, trará danos a outros órgãos que compõem o sistema auditivo.

3. Capacidade Processual Trabalhista

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, dispõe que o poder público deve assegurar o acesso da pessoa com deficiência à justiça, garantindo, sempre que requeridos, adaptações e recursos de tecnologia assistiva (Brasil, 2015, art.79). Assim, apesar de ter capacidade processual, as pessoas com deficiência mental têm direito à adaptação e recursos de tecnologia assistiva quando necessária, que se caracteriza por: “produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social ”(Brasil, 2015, art. 3).

Nos termos que enuncia o Estatuto da Pessoa com Deficiência:

Art. 80. Devem ser oferecidos todos os recursos de tecnologia assistiva disponíveis para que a pessoa com deficiência tenha garantido o acesso à justiça, sempre que figure em um dos polos da ação ou atue como testemunha, participe da lide posta em juízo, advogado, defensor público, magistrado ou membro do Ministério Público.

Nos processos trabalhistas que envolvem trabalhadores com deficiência mental, é fundamental considerar a sua capacidade jurídica para participar efetivamente de tais processos, para permitir a sua autonomia e, ao mesmo tempo, fornecer o apoio necessário através de mecanismos como a Curatela e a Tomada de Decisão Apoiada, previstas no Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Dessa forma, observa-se que há capacidade processual da pessoa com deficiência mental. Porém, apesar de possuir a capacidade legal, pessoas com deficiência mental, em determinadas condições, necessitarão de ajuda especial para exercerem seu direito; um exemplo é a curatela, conforme EPD:

Art. 84. A pessoa com deficiência tem assegurado o direito ao exercício de sua capacidade legal em igualdade de condições com as demais pessoas.
§1º “Quando necessário, a pessoa com deficiência será submetida à curatela, conforme a lei.

Nessa linha de raciocínio, Lôbo (2017, p. 130 destaca que:

A curatela, ao contrário da interdição total anterior, deve ser, de acordo com o art. 84 do Estatuto da Pessoa com Deficiência, proporcional às necessidades e circunstâncias de cada caso “e durará o menor tempo possível”. Tem natureza, portanto, de medida protetiva temporária para determinados fins e não de interdição de exercício de

direitos, diferentemente da natureza anterior. Para a pessoa com deficiência, não há curatela permanente, porque, além do requisito da temporalidade, o § 3º do art. 84 do Estatuto da Pessoa com Deficiência, alude aos requisitos de proporcionalidade e excepcionalidade, relativamente “às necessidades e circunstâncias de cada caso.

Desta forma, a Curatela é uma forma de auxílio para o trabalhador com deficiência mental em determinados momentos, conforme o Art. 84, § 3º, do EPD, funciona como medida protetiva extraordinária, proporcional às necessidades e às circunstâncias de cada caso, e durará o menor tempo possível e não deve ser permanente e de nenhuma forma configura incapacidade desse trabalhador (Brasil, 2015, art. 84, §3) , e deve afetar somente os atos relacionados aos direitos de natureza patrimonial e negocial (Brasil, 2015, art. 85).

Outro mecanismo é a Tomada de Decisão Apoiada (TDA), conforme disposto no §2º do artigo 84 do Estatuto da Pessoa com Deficiência (É facultado à pessoa com deficiência a adoção de processo de tomada de decisão apoiada). Neste sentido, o Código Civil, conceitua Tomada de Decisão Apoiada como:

Art. 1783-A. O processo pelo qual a pessoa com deficiência elege pelo menos 2 (duas) pessoas idôneas, com as quais mantenha vínculos e que gozem de sua confiança, para prestar-lhe apoio na tomada de decisão sobre atos da vida civil, fornecendo-lhes os elementos e informações necessários para que possa exercer sua capacidade.

Assim, não configura incapacidade, mas apoio à pessoa com deficiência mental, e segundo Expósito (2021, p. 23):

É importante observar que a instituição da TDA não implica a perda de capacidade do sujeito. Trata-se, tão apenas, de um negócio jurídico celebrado entre a pessoa com deficiência e os apoiadores, homologado judicialmente. O juiz, apesar de não declarar a incapacidade da pessoa com deficiência, poderá deixar de homologar o acordo se, no processo de instituição da tomada de decisão apoiada, deparar-se com pessoa com deficiência que preencha uma das hipóteses de incapacidade relativa (art. 4º do Código Civil), haja vista que apenas as pessoas com deficiência capazes que necessitem de apoio para atos específicos são aptas a celebrar uma tomada de decisão apoiada.[...] Assim, pode-se concluir que, para homologar o termo de TDA, o juiz deverá verificar a capacidade da pessoa com deficiência, visto que, em caso de incapacidade, não poderá proceder à homologação. Com isso, afasta-se qualquer fundamento que dê suporte à invalidação do ato pela incapacidade do agente nos negócios celebrados pela pessoa com deficiência, mesmo que sem os apoiadores.

Assim sendo, tanto a Curatela como a Tomada de Decisão apoiada são medidas protetivas que auxiliam o trabalhador com deficiência mental frente à Justiça do Trabalho, como formas de assegurar o direito, respeitando sua autonomia e vontade.

É importante ressaltar que o Art. 9º, VII, do Estatuto da Pessoa com Deficiência, estabelece que a pessoa com deficiência tem direito a receber atendimento prioritário em tramitação processual e procedimentos judiciais e administrativos em que for parte ou

interessada, em todos os atos e diligências. Assim, institui-se o direito e fornece medidas para que esse direito seja efetivado.

Neste sentido, é de se destacar que os trabalhadores com deficiência mental devem ter oportunidades iguais de emprego e tratamento justo em conflitos laborais, garantindo que os seus direitos sejam respeitados sem discriminação.

Conclusão

A problemática que instigou esta pesquisa foi a de se verificar de que forma a legislação trabalhista enxerga a capacidade processual do trabalhador com deficiência mental, para atuar em juízo, sem assistência ou sem representação. Os objetivos da pesquisa foram cumpridos, uma vez que se verificou a legislação civil, trabalhista e as posições doutrinárias a respeito do assunto. Os resultados a que se chegou foram os de que o quadro jurídico, em evolução, enfatiza que o trabalhador com deficiência mental, a partir de 2015, passou a ter autonomia laboral e processual, em regime de igualdade com os demais trabalhadores; o que não implica em se ter uma regra geral, pois não são todos os trabalhadores com deficiência mental que possuem autonomia processual; pois há que se verificar a condição de idade deste trabalhador com deficiência mental, pois é preciso respeitar os institutos de capacidade por idade, estabelecido no código de processo civil e pela própria CLT.

Referências

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 28 jun. 2024.

BRASIL, **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em 29 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Disponível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em 29 jun. 2024.

BRASIL, **Lei nº 13.146, de 06 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. Acesso em 30 jun. 2024.

ÉXPOSITO, Gabriela. **A capacidade processual da pessoa com deficiência intelectual submetida à Tomada de Decisão Apoiada**. *Civil Procedure Review*, v. 12, n. 3: set.-dez. 2021. Disponível em: <https://civilprocedurereview.com/revista/article/view/239/222>. Acesso em 29 jun. 2024.

LÔBO, Paulo. **Capacidade legal da pessoa com deficiência**. Instituto Brasileiro de Direito de Família, Minas Gerais, 2017. Disponível em: <https://ibdfam.org.br/artigos/1211/Capacidade+legal+da+pessoa+com+defici%C3%Aancia>. Acesso em 29 jun. 2024.

POZZETTI, Valmir César. D IREITO EMPRESARIAL E A NATUREZA JURÍDICA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. *Revista Juridica* vol. 02, nº. 43, Curitiba, 2016. pp. 159-184. Disponível em: <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/viewFile/1826/1201>, consultada em 07 jul. 2024.

POZZETTI, Daniel Gabaldi; POZZETTI, Laura e POZZETTI, Valmir César. A Importância do Princípio da Precaução no Âmbito da Conservação Ambiental. **Revista Campo Jurídico**, barreiras-BA v.8 n.2, p.175-189, Julho-Dezembro, 2020. Disponível em: https://scholar.google.com.br/citations?view_op=view_citation&hl=pt-BR&user=78jNAsgAAAAJ&citation_for_view=78jNAsgAAAAJ:f2IySw72cVMC, consultada em 07 jul. 2024.

SILVA, Juliana Rafaela de Souza da e POZZETTI, Valmir César. O DIREITO AO TRABALHO AOS PORTADORES DO TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA-TEA. **Revista Percursos** -ANAI DO X CONBRADEC vol.06, nº.37, Curitiba, 2020. pp. 418-423. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.animaeducacao.com.br/index.php/percurso/article/view/24080/17374>, consultada em 07 jul. 2024.

WOLFF, Fernando Leitão e POZZETTI, Valmir César. Garantias dos Direitos Individuais e Sociais do Trabalho, no âmbito da Terceirização. **Revista Themis**, Fortaleza, v. 17, n. 1, p.201-242, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://revistathemis.tjce.jus.br/THEMIS/article/view/692/578>, consultada em 07 jun. 2024.

ZAMBRANO, Virginia; MAGNANI, Maria Clara Barbosa Fonseca e POZZETTI, Valmir César. REVOLUÇÃO VERDE E RETROCESSO AMBIENTAL. **Revista Catalana de Dret Ambiental**. Vol. XII Núm. 1 (2021): 1 – 27. Disponível em: https://scholar.google.com.br/citations?view_op=view_citation&hl=pt-BR&user=78jNAsgAAAAJ&citation_for_view=78jNAsgAAAAJ:08ZZubdj9fEC, consultada em 06 jul. 2024.