



CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO – UNIBRA
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

ERIC FRANCO DINIZ DA CRUZ
GABRIEL BEZERRA DE LIMA
IGOR JORGE GALDINO DE OLIVEIRA

**Autismo e mercado de trabalho: Os desafios na efetivação de políticas
públicas inclusivas**

RECIFE
2024

ERIC FRANCO DINIZ DA CRUZ
GABRIEL BEZERRA DE LIMA
IGOR JORGE GALDINO DE OLIVEIRA

**Autismo e mercado de trabalho: Os desafios na efetivação de políticas
públicas inclusivas**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à
Disciplina TCC II do Curso de Bacharelado em
Direito do Centro Universitário Brasileiro –
UNIBRA, como parte dos requisitos para
conclusão do curso.

Orientadora: Prof^ª. Yleana Hayala

ERIC FRANCO DINIZ DA CRUZ
GABRIEL BEZERRA DE LIMA
IGOR JORGE GALDINO DE OLIVEIRA

Autismo e mercado de trabalho: Os desafios na Efetivação de políticas públicas inclusivas

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Disciplina TCC II do Curso de bacharel em Direito do Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como parte dos requisitos para conclusão do curso.

Examinadores:

Professor(a) Examinador(a)

Professor(a) Examinador(a)

Professor(a) Examinador(a)

Nota: _____

Data: ____/____/____

RESUMO

A população em expansão exige o ajuste de todas as acomodações para habituar pessoas com deficiência, pois este é um direito fundamental protegido pela Constituição Federal e consagrado na Lei de Inclusão. De acordo com o disposto na Lei 13.146/2015, ratificada em 6 de julho de 2015, é imprescindível garantir a inclusão igualitária das pessoas com deficiência na sociedade. A categorização dos indivíduos com deficiência como aqueles que enfrentam incapacidades físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais que impedem o seu envolvimento com a sociedade e as suas instituições. É fundamental ressaltar que a inclusão dos autistas no mercado de trabalho é um empreendimento inovador. O processo de integração desses indivíduos ao mercado laboral apresenta vários desafios. Diante disso, o estudo busca analisar os principais obstáculos enfrentados pelos autistas no processo de inserção laboral e avaliar a eficácia das políticas públicas atuais. A análise realizada no artigo propôs aprofundar a discussão sobre as dificuldades na implementação de políticas inclusivas e o impacto dessas falhas no mercado de trabalho para pessoas com TEA. Além disso, procurou examinar como a falta de conscientização e de adaptações adequadas no local de trabalho afetam diretamente a inclusão desses indivíduos. Com a finalidade de contribuir com o debate acerca da construção de um mercado de trabalho mais flexível e adaptável. Para isto, foram utilizados métodos de abordagem dedutiva, com base em pesquisa bibliográfica, publicações acadêmicas, legislações e jurisprudências sobre o tema.

Palavras-chaves: Autismo, Desafios, Efetivação, Políticas Públicas, Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

The growing population requires that all accommodations be adjusted to accommodate people with disabilities, as this is a fundamental right protected by the Federal Constitution and enshrined in the Inclusion Law. According to the provisions of Law 13.146/2015, ratified on July 6, 2015, it is essential to ensure the equal inclusion of people with disabilities in society. Individuals with disabilities are categorized as those who face physical, mental, intellectual or sensory disabilities that prevent them from engaging with society and its institutions. It is essential to emphasize that the inclusion of autistic people in the labor market is an innovative undertaking. The process of integrating these individuals into the labor market presents several challenges. In view of this, the study seeks to analyze the main obstacles faced by autistic people in the labor market insertion process and to evaluate the effectiveness of current public policies. The analysis carried out in the article proposed to deepen the discussion on the difficulties in implementing inclusive policies and the impact of these failures on the labor market for people with ASD. Furthermore, it sought to examine how the lack of awareness and adequate adaptations in the workplace directly affect the inclusion of these individuals. The aim was to contribute to the debate on the construction of a more flexible and adaptable labor market. To this end, deductive approach methods were used, based on bibliographic research, academic publications, legislation and case law on the subject.

Keywords: Autism; Challenges, Effectiveness, Public Policies, Job Market.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

BDTD	Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações
CIPTEA	Carteira de Identidade da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
DSM-5	Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PCD	Pessoa com Deficiência
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
TEA	Transtorno do Espectro Autista
TRT	Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA	8
2.1 <i>Histórico Global – TEA e o ordenamento Jurídico</i>	9
2.2 <i>Direito Brasileiro e a proteção do TEA</i>	10
2.2.1 <i>Lei nº 8.213/1991 – Lei de cotas</i>	10
2.2.2 <i>Lei nº 12.764/2012 - A política nacional de proteção dos direitos da pessoa com transtorno do espectro autista</i>	11
2.2.3 <i>Lei nº 13.146/2015 - Estatuto da pessoa com deficiência</i>	11
2.2.4 <i>Correlações jurisprudenciais à inclusão dos autistas no mercado laboral</i>	13
3 DESAFIO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A INCLUSÃO DO TEA NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS	14
3.1 <i>Desafios na efetivação das Políticas Públicas</i>	15
3.2 <i>Competências profissionais da pessoa autista</i>	16
3.3 <i>Pensando Políticas Públicas inclusiva e efetivas na inserção de pessoas do Espectro Autista no mercado de trabalho</i>	18
3.4 <i>Lei 14.992 de Outubro de 2024</i>	19
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	19
REFERÊNCIAS	21

1 Introdução

Bomfim¹, reflete que nas últimas décadas, houve um reconhecimento crescente na importância da inclusão social para indivíduos com deficiência. A aprovação da Lei 13.146/2015², em 6 de julho de 2015, enfatiza a importância de garantir a inclusão igualitária das pessoas com deficiência na sociedade. A inserção também depende da adaptação da pessoa com deficiência no contexto do mundo do trabalho (Delgado)³.

Quando se trata do Transtorno do Espectro Autista, é fundamental ressaltar que o esforço de integração de indivíduos com essa deficiência ao mercado laboral é repleto de numerosos desafios. A Lei nº 12.764/2012⁴ institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista dispõe sobre a inclusão dos autistas no sistema de cotas, já que possuem amparo concedido às pessoas deficientes.

Acontece que mesmo com o amparo legal as pessoas com TEA encontram novos desafios, como no processo de procura de emprego e participação no processo seletivo, adaptação a novas rotinas e procedimentos de trabalho, domínio dos requisitos sociais e de comunicação do local de trabalho, vida social com todos os sentidos no ambiente laboral, organização e planejamento, lidar com atitudes negativas e estigmatização relacionadas ao TEA e com desafios de saúde mental relacionados às dificuldades no local de trabalho.

Então, o questionamento que surge é: as políticas públicas voltadas à inclusão de pessoas com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho são eficientes?

Apesar das legislações e as jurisprudências refletirem a evolução do entendimento jurídico sobre a inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho, é possível que estas normas careçam de implementação real. É evidente a importância da realização de novas pesquisas sobre este tema, pois serve como uma análise instrumental para o avanço de estratégias e políticas públicas que promovam a integração inclusiva dos indivíduos.

Explorar o acesso de pessoas com TEA ao mercado de trabalho é de singular importância para desvelar as nuances e desafios que permeiam a inclusão laboral desse grupo na sociedade, de modo a entender não apenas os desafios por eles vivenciados, mas também explicitar e reconhecer as contribuições únicas que os indivíduos com TEA podem trazer para o ambiente de trabalho.

Desta forma, o presente artigo está estruturado em explicar a evolução histórica dos direitos das pessoas com TEA, analisando os critérios para o diagnóstico e seus níveis, avaliar legislações e jurisprudências que correlacionam a sua inclusão ao mercado de produção, analisando os desafios encontrados na sua efetivação, assim como traçar estratégias que diminuam a dificuldade do autista na inserção ao mercado de trabalho.

2 Transtorno do Espectro Autista

O Transtorno do Espectro do Autismo, um transtorno global do neurodesenvolvimento, abrange uma série de características que afetam os indivíduos com autismo. Estes incluem diferentes níveis de sensibilidade, espaços e núcleos, influenciando, em última análise, a sua capacidade de se envolver em interações sociais (Carvalho)⁵.

A Associação Psiquiátrica Americana, uma organização profissional altamente influente, desempenha um papel crucial na criação de documentos que abordam a padronização da identificação de doenças e distúrbios. Sua contribuição mais recente, a quinta edição do Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5)⁶.

À vista disso, o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais - DSM-5, possui ampla aceitação no Brasil, sendo, atualmente, um guia de diagnoses e de cuidados relacionados à saúde mental com grande relevância por explicitar diversas características de doenças e transtornos. Dentro do DSM-5, o Transtorno do Espectro Autista é delineado de forma que dimensiona os níveis de gravidade, enfatizando os traços de comunicação social e os comportamentos restritos e repetitivos com base no grau de gravidade determinado. A necessidade de suporte varia de maneira escalonada, dividida em níveis numerados de um a três.

Segundo o DSM-5⁶, quanto à comunicação social, o nível 1 do Transtorno do Espectro Autista significa que na ausência de apoio, déficits na comunicação social causam prejuízos notáveis. Indivíduos que lutam para iniciar interações sociais muitas vezes demonstram respostas atípicas ou malsucedidas quando outros tentam interagir com eles. Pode apresentar interesse reduzido por interações sociais.

O grau de suporte nível 2 do Transtorno do Espectro Autista é de ordem moderada, portanto as manifestações sintomáticas do transtorno são mais intensas do que no nível 1. Quando se trata de comunicação social em termos de aspectos verbais e não-verbais, os indivíduos com necessidades de apoio de nível 2 no autismo apresentam deficiências graves em ambas as áreas. Eles vivenciam revisões sociais perceptíveis, mesmo com apoio, e lutam para iniciar interações sociais ou responder a sinais sociais de outras pessoas (DSM-5)⁶.

O nível 3 relacionado à necessidade de suporte no Transtorno do Espectro Autista é o mais severo, sendo aquele autista que necessita de apoio muito substancial (DSM-5)⁶. Carvalho e Carvalho⁷, descrevem o autismo cujo grau de suporte é nível 3 como a faceta mais grave contida no espectro, havendo demanda considerável de apoio e acompanhamento terapêutico para poder estimular a comunicação, a interação social, as relações interdependentes e a autonomia da pessoa autista, que são intensamente reduzidas e deficitárias.

2.1 Histórico Global – TEA e o ordenamento Jurídico

O termo “autismo” foi elaborado de forma pioneira pelo psiquiatra Eugen Bleuer em 1908 quando este fazia estudos sobre a patologia até então denominada ‘demência’, observando comportamentos sintomáticos significativamente introspectivos na primeira infância (Carvalho; Carvalho)⁷.

Avançando no tempo cronológico, em 1943 o psiquiatra Leo Kanner publica a obra científica denominada “Autistic disturbances of affective contact” em que descreve alguns traços particulares do que hoje é considerado o Transtorno do Espectro Autista.

Em 10 de dezembro de 1948, aprovou a Declaração Universal dos Direitos Humanos que se frisou a importância de se refletir e propiciar o espaço de todos indivíduos em sociedade, por meio da universalidade e integralidade dos direitos (Carvalho; Carvalho)⁷.

Em 1975, por meio da Resolução nº 30/84⁸, de 9 de dezembro, foi aprovada a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, em que as pessoas com deficiência são definidas como sujeitos de direitos à qualidade de vida, pleno emprego, condições de desenvolvimento e progresso econômico e social. Em 2001, foi aprovada a Declaração Internacional de Montreal sobre a Inclusão que enfatizou a relevância da sinergia da comunidade internacional para formular e executar estratégias intersectoriais e interdisciplinares (Carvalho; Carvalho)⁷.

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, realizados em Nova Iorque no ano de 2007, trata sobre um arcabouço jurídico extenso que formula direitos, princípios e deveres a ser cumpridos pelas autoridades governamentais que ratificarem o tratado e o incorporarem a suas respectivas estruturas político-jurídicas e pelas sociedades civis no que diz respeito aos direitos das pessoas com deficiência, principalmente os direitos à igualdade, à acessibilidade, à oportunidades laborais, à educação e à vida digna (Botelho; Costa)⁹.

A referida Convenção foi aprovada pelo Congresso Nacional brasileiro em 2008 através do Decreto Legislativo nº 186/2008 sendo, posteriormente, promulgada através do Decreto nº 6.949/2009, sendo, portanto, o primeiro tratado que versa especificamente sobre a proteção e os direitos de pessoas com deficiência no ordenamento jurídico (Júnior; Barbosa)¹⁰.

Todos os documentos apresentados os quais foram aprovados e publicados por eventos de impacto e relevância internacional tornaram possível a concretização da própria legislação acerca dos direitos e da proteção de pessoas com deficiência e de pessoas autistas no ordenamento jurídico brasileiro.

Contribuindo para a evolução legislativa de proteção e acolhimento a esse grupo historicamente ignorado, de modo que nos últimos anos muitas foram as inovações legais e jurisprudenciais voltadas a proteção das pessoas portadoras de deficiências e das pessoas no espectro do transtorno autista.

Sendo-lhes conferido cada vez mais protagonismo e lugar central nas legislações e políticas públicas formuladas, seja em âmbito internacional, com tratados e convenções, seja no ordenamento pátrio.

2.2 Direito Brasileiro e a proteção do TEA

Para que leis ordinárias e complementares, decretos, resoluções, portarias, instruções normativas e outras roupagens de normas possuam validade e força normativa em face do público aos quais se destinam é preciso ter o devido respaldo na força motriz do ordenamento jurídico pátrio, qual seja, a Constituição Federal (1988)¹¹.

Botelho e Costa⁹, reflete que a mudança do paradigma político-jurídico do Brasil trazido pela Constituição Cidadã foi imprescindível para a aquisição fática de diversos direitos sociais através da materialização constitucional, ou seja, o fato da Constituição demonstrar e resguardar de maneira sólida um rol extenso de direitos e garantias fundamentais extensíveis a todos os seres humanos - sem distinções - permite a construção, formulação, planejamento e execução de ações e políticas públicas com o intuito primário de prover esses direitos constitucionalmente estabelecidos, além da necessidade articulada dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário em prol da efetivação concreta dos direitos fundamentais constitucionais.

Nesse sentido, a Constituição Federal (1988)¹¹ traz em seu analítico escopo dispositivos expressos relacionados à proteção e à defesa de pessoas com deficiência - o que inclui pessoas com autismo nos termos da Lei nº 12.764/2012⁴ - algo deveras significativo para impulsionar e movimentar a máquina estatal e a sociedade civil a realizar os processos sociocomunitários de adaptação, conscientização e respeito às diversidades físicas, psíquicas, intelectuais e neurobiológicas.

À vista disso, um dos objetivos da República Federativa do Brasil é promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, além de que o artigo 5º da Carta Magna de 1988¹¹, que abriga a extensa listagem de direitos e garantias fundamentais, explicita que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...]”, demonstrando, segundo Botelho e Costa⁹, a base principiológica implícita da não discriminação como um direito fundamental.

Além disso, o artigo 7º da Constituição Federal, que versa sobre os direitos sociais dos trabalhadores, determina, em seu inciso XXXI, que:

são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social [...] a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (Brasil, 1988)¹¹.

O que demonstra, segundo Martinez¹², um avanço significativo do espectro constitucional em relação à legislação trabalhista vigente, pois a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (Brasil, 1943)¹³ apenas recebeu alterações em sua redação para incluir pessoas com deficiência através de legislações posteriores à promulgação da Constituição Federal, havendo apenas um dispositivo na Consolidação o qual versa sobre empregados com deficiência que é anterior à Constituição de 1988.

Assim, o quadro constitucional concebido para proteger e apoiar os indivíduos com deficiência, incluindo aqueles no espectro do autismo, é abrangente e abrange vários domínios protegidos por disposições legais específicas. Estas abrangem garantias explícitas de vida, liberdade pessoal, direitos trabalhistas, segurança social, assistência social, educação inclusiva e, mais importante, a capacidade de levar uma vida autônoma e autodirigida (Carvalho; Carvalho)⁷.

Portanto, como a Constituição Federal é o sustentáculo do prisma jurídico brasileiro, todas as normas legais devem ter fundamento de validade nesta.

2.2.1 Lei nº 8.213/1991 – Lei de cotas

Devido às bases principiológicas da dignidade da pessoa humana e da equidade, ambas propulsoras do prisma constitucional, é preciso fomentar mecanismos que contribuam para a igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência nos múltiplos ambientes da sociedade e, portanto, fez-se necessária a articulação legislativa para regulamentar um sistema ensejador de possibilidades educacionais e laborais paritárias por meio de diferentes critérios de ingresso nas instituições públicas e

no mercado de trabalho de acordo com as especificidades de cada nicho populacional o qual necessita desse sistema (Martins)¹⁴.

No que concerne ao direito ao trabalho, o sistema de cotas mostra-se como uma ferramenta combativa das desigualdades, preconceitos e estigmatizações ao determinar a inclusão de pessoas com deficiência nas relações empregatícias através de proporções que possam viabilizar seu ingresso e sua manutenção no espaço laboral. Para tanto, a Lei Federal nº 8.213/1991¹⁵, a qual legisla sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, em seu artigo 93, torna obrigatória a reserva de postos de trabalho às pessoas com deficiência, consolidando percentuais proporcionais.

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados 2%; II - de 201 a 500 3%; III - de 501 a 1.000 4%; IV - de 1.001 em diante 5% (BRASIL, 1991)¹⁵.

2.2.2 Lei nº 12.764/2012 - A política nacional de proteção dos direitos da pessoa com transtorno do espectro autista

A Lei nº 12.764⁴, de 27 de dezembro de 2012, em um importante marco para as políticas integrativas e inclusivas, constitui um arcabouço jurídico para normatizar, sistematizar e implementar a proteção dos direitos concernentes às pessoas com autismo mediante a exposição expressa dos direitos conferidos à pessoa autista - em um rol exemplificativo - e a formulação de ações governamentais para efetivar esses direitos.

Na esteira da busca pela operacionalização e pela concretização das políticas cuja finalidade primordial é integrar as pessoas com autismo de maneira satisfatória no tecido social e em suas ramificações escolares, comunitárias, laborais e familiares, foi promulgado o Decreto nº 8.368/2014¹⁶ que regulamenta a Lei nº 12.764/2012⁴ para minuciar as especificações trazidas pela normal com o intuito de garantir a fiel execução da lei sem, entretanto, inovar o ordenamento jurídico ou estabelecer diretrizes contrárias ao diploma o qual pretende regulamentar. Nesse sentido, o artigo 1º do mencionado Decreto estabelece que:

Art. 1º. A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais. Parágrafo único. Aplicam-se às pessoas com transtorno do espectro autista os direitos e obrigações previstos na Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, promulgados pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, e na legislação pertinente às pessoas com deficiência (Brasil, 2014)¹⁶.

Assim, mostra a reafirmação da ligação jurídica entre o TEA e a noção de deficiência, garantindo que os indivíduos com autismo sejam abrangidos de forma ampla no quadro jurídico já previsto que salvaguarda os direitos das pessoas com deficiência (Carvalho; Carvalho)⁷.

O objetivo é estabelecer um sistema viável que garanta os direitos e a proteção dos indivíduos com o Transtorno do Espectro do Autismo (TEA), alavancando uma rede interdisciplinar que se alinhe com a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Esta abordagem visa promover uma mudança progressiva na percepção sociocultural do autismo, promovendo o conhecimento, a consciência, a acessibilidade e o respeito pela neurodiversidade.

2.2.3 Lei nº 13.146/2015 - Estatuto da pessoa com deficiência

O Estatuto da Pessoa com Deficiência², comumente conhecido como Lei Brasileira de Inclusão de Pessoas com Deficiência, busca promover a igualdade e capacitar os indivíduos com deficiência para exercer seus direitos, utilizando-se de recursos planejadores intersetoriais e articulados respaldados pela legislação para moldar os âmbitos sociocomunitários, escolares, residenciais, laborais, clínicos, hospitalares e destinados ao lazer e ao esporte não apenas no concernente à estrutura física, mas também,

de forma igualmente relevante, à concepção de equidade, respeito e convivência harmoniosa com a diversidade.

Para garantir a plena participação e contribuição dos indivíduos com deficiência, incluindo aqueles com espectro de autismo, é imperativo que seus direitos fundamentais sejam salvaguardados e diligentemente defendidos. A Lei nº 13.146/2015², nesses termos, elenca os seguintes direitos fundamentais de pessoas com deficiência: à vida, à habilitação e à reabilitação, à saúde, à educação, à moradia, ao trabalho, à assistência social, à previdência social, à cultura, ao esporte, ao turismo e ao lazer, ao transporte e à mobilidade.

Especificamente quanto ao direito fundamental ao trabalho, o Estatuto da Pessoa com Deficiência destina um capítulo específico para tratar da importância laboral na vida de pessoas com deficiência. Dessa maneira, as pessoas com deficiência têm o direito fundamental de escolher livremente o seu trabalho e de serem aceitas num ambiente inclusivo e acessível, onde lhes são proporcionadas oportunidades iguais aos seus pares e, para pormenorizar as facetas desse direito, o Estatuto dispõe que:

Art. 34. (...) § 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos. § 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor. § 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. § 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados. § 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação (Brasil, 2015)².

À vista disso, para a viabilização do direito ao trabalho para pessoas com deficiência - e pessoas com autismo - é indispensável o planejamento e a execução de políticas e ações públicas que hajam de forma integrada com demais setores para garantir as necessárias condições de acesso justo e igualitário aos âmbitos empregatícios para pessoas com deficiência, devendo ser assegurado, também, que pessoas com deficiência tenham o direito de assumir o papel de empregadores através do empreendedorismo, possibilitando não somente - porém tão importante quanto - a vaga de emprego.

Conforme afirma Goldchimit¹⁷, capacitar indivíduos com deficiência para estabelecer seus próprios negócios é um meio de alcançar a autossuficiência, levar uma vida digna e facilitar o apoio socioeconômico tanto para indivíduos com deficiência quanto para suas famílias. É amplamente reconhecido que certos ambientes de trabalho carecem de acessibilidade e de adaptações possíveis, tornando o direito ao trabalho inatingível¹. Consequentemente, o Estatuto determina que os programas de promoção do empreendedorismo e do trabalho independente, incluindo cooperativas e associações, devem garantir a inclusão de pessoas com deficiência e fornecer acesso a linhas de crédito, quando necessário².

Garantir o acesso ao emprego é apenas o primeiro passo; é igualmente importante fornecer apoio contínuo e oportunidades para que os indivíduos prosperem nas carreiras escolhidas. Esta formação inclui programas abrangentes e, se necessário, de reabilitação. Para conseguir isto, é imperativo que os governos estabeleçam serviços e iniciativas robustas que atendam ao desenvolvimento profissional e à reintegração de indivíduos com deficiência. Ao priorizar a autonomia individual, as aspirações pessoais e os interesses genuínos, podemos criar um mercado de trabalho inclusivo que capacite todos a perseguir suas paixões. Para tanto, a Lei 13.146/2015² determina que:

Art. 36. (...) § 2º A habilitação profissional corresponde ao processo destinado a propiciar à pessoa com deficiência aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões para exercício de profissão ou de ocupação, permitindo nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso no campo de trabalho. § 3º Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional devem ser dotados de recursos necessários para atender a toda pessoa com deficiência, independentemente de sua característica específica, a fim de que ela possa ser capacitada para trabalho que lhe seja adequado e ter perspectivas de obtê-lo, de conservá-lo e de nele progredir. § 4º Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação

profissional e de educação profissional deverão ser oferecidos em ambientes acessíveis e inclusivos. § 5º A habilitação profissional e a reabilitação profissional devem ocorrer articuladas com as redes públicas e privadas, especialmente de saúde, de ensino e de assistência social, em todos os níveis e modalidades, em entidades de formação profissional ou diretamente com o empregador. § 6º A habilitação profissional pode ocorrer em empresas por meio de prévia formalização do contrato de emprego da pessoa com deficiência, que será considerada para o cumprimento da reserva de vagas prevista em lei, desde que por tempo determinado e concomitante com a inclusão profissional na empresa, observado o disposto em regulamento. § 7º A habilitação profissional e a reabilitação profissional atenderão à pessoa com deficiência. (Brasil, 2015)²

O Estatuto enfatiza a importância de promover a inclusão de pessoas com deficiência, inclusive autistas, nas relações de emprego no mercado de trabalho. Afirma que a inclusão de pessoas com deficiência no local de trabalho deve basear-se na concorrência leal e na igualdade de oportunidades, de acordo com a legislação trabalhista e de segurança social. Isso inclui garantir a acessibilidade, fornecer recursos de tecnologia de apoio e fazer adaptações ao ambiente de trabalho.²

Apesar dos avanços na legislação e nas políticas de inclusão, ainda existem desafios significativos a serem superados para garantir que essas pessoas tenham oportunidades de trabalho digno e independente. A inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho é um tema de relevância social e acadêmica.

2.2.4 Correlações jurisprudenciais à inclusão dos autistas no mercado laboral

A Justiça do Trabalho, no dia 02/04/2024, mais precisamente a 8ª Turma do TRT da 2ª Região manteve a decisão de reconhecer a rescisão indireta devido à falta de ação de uma empresa para adaptar o ambiente de trabalho de profissionais com TEA. O pedido foi apresentado ao abrigo do artigo 483.º Consolidação das Leis do Trabalho¹³, que afirma que trabalhar numa área que causa sofrimento psicológico indevido equivale quase a exigir serviços que vão além das capacidades e do estado de saúde de uma pessoa.

Segundo registros, a funcionária foi contratada como atendente de chat home office, mas o produto foi retirado do portfólio e ela passou a prestar suporte presencial e por telefone. Na época, a reclamante informou ao seu supervisor que a mudança era desconfortável por causa de sua condição médica. O documento anexo ao processo mostrava que uma supervisora relatou o estado da autora ao departamento médico, informando que devido ao barulho da operação e ao volume de ligações, ela apresentava dificuldades para realizar suas atividades profissionais e demonstrava ansiedade e inquietação.

Segundo depoimentos de testemunhas, a atendente nem sequer foi transferida para um espaço separado, apenas foi colocada em um canto mais afastado da sala de operação. Para a desembargadora Silvia Almeida Prado Andreoni, a empresa não tomou as medidas necessárias para amenizar o sofrimento da funcionária e integrar o ambiente de trabalho, quebrando o contrato.

A proteção jurisdicional aos direitos de cuidado e dignidade aos TEA, vai além de proteger os próprios TEA no mercado de trabalho. Mas também, garantindo que seus familiares e cuidadores tenham condições de conciliar sua jornada de trabalho com o cuidar para com seus dependentes. Nesse sentido, o TRT6, em 2021, reconheceu o direito à manutenção de trabalho na modalidade remota para uma empregada pública com duas filhas diagnosticadas com Transtorno do Espectro Autista, que precisavam da total atenção da autora, que se vê responsável em acompanhá-los nas aulas online e também nas terapias. *In verbis*:

TRABALHO REMOTO. EMPREGADA RESPONSÁVEL PELOS CUIDADOS DOS DOIS FILHOS MENORES, DIAGNOSTICADOS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA). POSSIBILIDADE. No caso dos autos, o pedido da reclamante/recorrida para exercício das funções do seu cargo à distância merece amparo desta Justiça Especializada. À luz das provas produzidas, resta evidente a necessidade de participação ativa da autora (e único membro da unidade familiar disponível para tanto) na educação e no tratamento de saúde dos seus dois filhos menores, diagnosticados com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Desse modo, o retorno da empregada ao trabalho presencial, sem opção de horário alternativo, infligiria dificuldades excessivas para o seu convívio familiar. Recurso patronal desprovido, no ponto. (TRT da 6ª Região; Processo: 0000918- 92.2020.5.06.0007; Data de assinatura: 10-06-

2021; Órgão Julgador: Desembargador José Luciano Alexo da Silva - Quarta Turma; Relator(a): JOSE LUCIANO ALEXO DA SILVA)

Em decisão similar, proferida em 11/10/2024, a relatora ANA CRISTINA DA SILVA, da Quarta Turma do TRT6, negou provimento a um Recurso Ordinário, mantendo a sentença da 19ª Vara do Trabalho do Recife. A sentença reconheceu o direito à redução de 50% da jornada de trabalho para possibilitar o acompanhamento de dependente portador de TEA em tratamento.

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. EBSEH. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO PARA POSSIBILITAR O ACOMPANHAMENTO DEPENDENTE DEPENDENTE PORTADOR DE TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA) AO TRATAMENTO. Diante da comprovada necessidade de acompanhamento do filho menor, portador do Transtorno do Espectro Autista (TEA), ao tratamento que exige no mínimo 40 horas semanais, a ser realizado por equipe multiprofissional e mediante terapias específicas para boa evolução e melhor prognóstico, impõe-se a redução da carga horária de trabalho da genitora/Reclamante, sob pena de se negar a assistência à saúde do menor, o direito à vida e à dignidade da pessoa humana, assegurados pela Constituição Federal, além da existência de outras fontes formais, normas infraconstitucionais e por tratados internacionais de direitos humanos, que buscam o tratamento isonômico às pessoas que possuem neurodesenvolvimento atípico, a exemplo do Estatuto da Criança e do Adolescente e da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (Decreto nº 6.949/09), da Lei 13.146/15, denominada Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), bem assim da Lei 12.764/12, que instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e que alterou a redação do art. 98, §3º, da Lei 8.112/90. Recurso a que se nega provimento. (TRT da 6ª Região; Processo: 0000559-04.2023.5.06.0019; Data de assinatura: 11-10-2024; Órgão Julgador: Desembargador Edmilson Alves da Silva - Quarta Turma; Relator(a): ANA CRISTINA DA SILVA)

Embora tenha conseguido progressos na legislação, nas políticas de inclusão e nas decisões jurisprudenciais, persistem desafios importantes para garantir que essas pessoas possam ter acesso a oportunidades de trabalho justas e independentes. A inserção de indivíduos com autismo no mercado de trabalho é uma questão de grande importância.

3 DESAFIO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A INCLUSÃO DO TEA NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS

É importante notar que a implementação de práticas de trabalho inclusivas tem o potencial de melhorar a qualidade de vida geral. Ademais, a inclusão laboral dessas pessoas está relacionada a uma maior qualidade de vida e a outros benefícios, sendo, também, possível perceber o potencial para o autismo desenvolvido em anos de tratamento e treinamento acadêmico.

No entanto, entrar e se manter em um ambiente de trabalho é um desafio para pessoas com diagnóstico de TEA. Ademais, além dos avanços na terapia e na prestação de serviços de apoio em alguns países, há um desenvolvimento na integração de pacientes autistas no ensino médio e superior, o que também tende a aumentar o número de pacientes autistas que procuram empregos no mercado de trabalho (Melicio)¹⁸.

Além disso, esse trabalho fornece recursos para a sobrevivência e o alcance de objetivos pessoais, como independência financeira e satisfação pessoal com o significado do trabalho realizado. Outro benefício a destacar é que a inclusão no trabalho permite o acesso a outros locais públicos de cultura, educação e lazer, promovendo assim a integração social.

Porém, para as pessoas que sofrem dessa condição, a entrada e a manutenção no mundo do trabalho são um dos seus principais obstáculos.

Dificuldades no relacionamento com o ambiente de trabalho e potenciais empregadores exacerbam as restrições impostas pela TEA. Os principais obstáculos encontrados pelos pacientes autistas no mercado de trabalho envolvem os seguintes fatores: gestão do processo de procura de emprego e participação no processo seletivo, adaptação a novas rotinas e procedimentos de trabalho, dominar os requisitos sociais e de comunicação do local de trabalho, vida social com todos os sentidos no local de trabalho, organização e planejamento, lidar com atitudes negativas e estigmatização

relacionadas ao TEA, lidar com desafios de saúde mental relacionados às dificuldades no local de trabalho (Melicio)¹⁸.

As limitações inerentes à doença, como problemas sociais e de comunicação, comportamentos repetitivos e atípicos, hipersensibilidade, problemas e comorbidades estruturais (como retardo mental) dificultam a tolerância e persistência dos indivíduos com TEA no mercado de trabalho.

Outrossim, existe uma enorme carga de estresse, problemas de relacionamento e adaptação que afetam a saúde mental de pacientes autistas, tornando-os mais propensos a sofrer crises de depressão, ansiedade e raiva.

Diante do exposto, é preocupante que esses indivíduos possam ter dificuldades para serem inseridos no mercado de trabalho, o que se refere completamente às organizações que não conseguem ir em outras direções para que a contratação seja alinhada. Consequentemente, sua autonomia e interação social enfrentam dificuldades devido à subutilização de suas competências. Uma vez que uma pessoa autista não tem uma única maneira de ser, mas sim uma variedade de características únicas, é severamente marginalizada pela sociedade e sofre com sua discriminação e falta de compreensão (Goldchimit)¹⁷.

No ambiente corporativo, é crucial que haja uma inclusão adequada de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), a fim de que possam apresentar seu melhor desempenho na realização de tarefas. Lamentavelmente, nem todas as empresas estão equipadas para fornecer um ambiente de trabalho que atenda às necessidades dos indivíduos desta categoria. De acordo com Melicio¹⁸, a adaptação do ambiente de trabalho leva o funcionário a ter uma boa saúde mental e traz acessibilidade para ele.

A inserção de pessoas com autismo no mercado de trabalho requer medidas que assegurem a criação de um ambiente seguro e acolhedor, possibilitando que indivíduos com TEA possam aprimorar suas habilidades e realizar suas tarefas de trabalho. No entanto, diversas empresas não oferecem um ambiente de trabalho adequado para receber pessoas autistas no ambiente corporativo.

Nesse sentido, Políticas Públicas podem ser conceituadas como sendo as ações efetivamente implementadas por um governo, que as implementa, direta ou indiretamente, e que são capazes de influenciar na vida dos cidadãos (Peters, 1986 apud Souza)¹⁹. Assim, debater a efetiva inclusão dos autistas no mercado de trabalho atravessa também o debate acerca da elaboração de políticas públicas e estratégias voltadas a essa inclusão.

3.1 Desafios na efetivação das Políticas Públicas

No Brasil, as Políticas Públicas voltadas aos autistas podem ser traçadas a partir da constituição federal de 1988 que em seu artigo 208, inciso III, garante o Atendimento Educacional Especializado aos alunos com deficiência (Pimenta)²⁰. Para além da CF/88, as Políticas Públicas voltadas direta, ou indiretamente, as pessoas no espectro autista foram reforçadas ao longo das últimas décadas, destacando-se a Lei 12.764/2012⁴, que estabelece a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista.

A Lei 12.764 foi um marco na proteção e garantia aos direitos dos autistas no Brasil, também chamada de Lei Berenice Paina, segundo Pimenta²⁰ “foi a partir dessa lei que os autistas passaram a ser acolhidos pelas políticas públicas como sujeitos de direitos e as áreas da educação, da saúde e da assistência social passaram, de fato, a ter de encontrar expedientes para com eles atuar.”, estabelecendo, dentre outros, em seu artigo 2º, inciso V, a diretriz de estimular à inserção da pessoa com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho.

Contudo, mesmo com os avanços nas políticas públicas voltadas às pessoas TEA, os índices de inserção dos autistas nos mais diversos setores da sociedade ainda se encontram profundamente deficitários, em especial no que concerne a inserção ao mercado de trabalho. Segundo dados da OMS, o Brasil tem cerca de 2 milhões de pessoas com autismo, estando em torno de 85% delas desempregadas (Archanjo; Gomes; Alecsa)²¹.

Os dados apontados no censo 2020 do IBGE, que trouxe a estatística de que 85% dos autistas encontram-se desempregados, evidencia a falta de acesso que essa população tem em âmbito laboral. Contudo, os desafios da real integração deste grupo ao mercado de trabalho ultrapassam as barreiras da inserção ao labor.

Pois mesmo que consigam ultrapassar essa barreira e se “insiram” no mercado, por vezes não existem perspectivas reais de evolução, sendo vítimas da disparate impact doctrine (teoria do impacto desproporcional), que defende que ao violar o princípio da igualdade material toda prática é inválida, seja ela empresarial, política governamental ou semigovernamental. Sobre essa discriminação indireta, Alessandra expõe:

Nesta situação, a pessoa com deficiência é duplamente discriminada; primeiro, porque é utilizada como mão de obra mais barata que outros com deficiência, já que não necessita de mudanças arquitetônicas nem de equipamentos especiais para contratação; segundo, porque se lhe retira a possibilidade de estar em postos de destaque na estrutura da empresa por sua potencialidade, talento e capacidade produtiva²².

Assim, percebe-se que mesmo com os avanços, em termos de políticas públicas voltadas a população autista, a inserção deste grupo no mercado de trabalho permanece eivado de obstáculos que dificultam o seu acesso, estando mais de 80% desta população desempregada e, mesmo que porventura logrem sucesso nesta inserção, se veem, por vezes, diante de um cenário onde lhes são negadas reais perspectivas futuras, sendo visto como um número de cota a ser cumprido, cujas perspectivas futuras basicamente inexistem.

Gerando um ambiente laboral de negligência, onde as suas habilidades jamais são desenvolvidas, ou mesmo aproveitadas, uma vez que o profundo estigma e desconhecimento que esse grupo enfrenta, sobretudo no âmbito trabalhista, impossibilita que utilizem o máximo de suas capacidades, ou mesmo o ideal delas (Melicio)¹⁸, permanecendo, muitas das vezes, estagnados diante de um sistema que os negligência e os impede de desenvolver-se, perpetuando assim as barreiras para sua real inserção e efetivação na seara trabalhista.

A negligência imposta aos indivíduos com autismo na relação de trabalho atravessa todas etapas desde o processo de contratação à ‘efetiva’ efetivação no emprego. Ocorre que os processos de contratação são pensados por gestores, administradores e empresários que, na grande maioria das vezes, não tem conhecimento acerca das competências e capacidades das pessoas com TEA, de modo que ao deparar-se com tais oportunidades de emprego, tais indivíduos passem por dificuldades tremendas (Silva, 2022 apud Martins; Nogueira; Oliveira)²⁴, dificuldades que, se porventura contratado, permeariam toda a relação empregatícia.

Assim, tem-se como um dos fatores decisivos no processo de combate a negligência enfrentadas pelas pessoas no Espectro Autista, em âmbito trabalhista, não apenas a criação de políticas públicas afirmativas, que imponham um percentual mínimo de indivíduos com TEA para as empresas, mas sobretudo ações afirmativas, sejam elas públicas ou privadas, que garantam a concretização do princípio constitucional da igualdade material, por meio de ações que promovam a capacitação dos responsáveis pelas etapas de recrutamento.

Na realidade, a equipe inteira, seja pré ou pós contratação, deve estar plenamente capacitada a lidar com pessoas TEA, seja suas limitações, necessidades e competências, de modo a proporcionar um ambiente harmônico, pois “o exercício da empatia e da atenção plena, por parte de toda a equipe de uma empresa, é um fator determinante para inclusão dos trabalhadores autistas” (Martins; Nogueira; Oliveira)²⁵, garantindo uma real inserção dos autistas no convívio laboral, combatendo as barreiras e o local de negligência historicamente relegado a esse grupo.

3.2 Competências profissionais da pessoa autista

Tentar traçar esboços conceituais acerca da criação de políticas públicas afirmativas efetivas, voltadas à inserção social, seja qual for o âmbito social, independentemente de a qual grupo essas políticas se dirijam, depende precipuamente do reconhecimento e entendimento de suas necessidades, limitações e fragilidades.

Contudo, revela-se ainda mais importante para o estabelecimento de ações afirmativas o entendimento acerca de suas possibilidades, capacidades e habilidades, pois tentar inserir um determinado grupo a um espaço ao qual historicamente lhes foi negado acesso, sem o devido processo de conscientização e preparação, nada mais é do que criar ambientes hostis, cuja verdadeira harmonia dificilmente será alcançada com os indivíduos que aqueles espaços já ocupavam, pois como expos

Carolina Vieira, “Por isso, tendemos a nos distanciar de tudo aquilo que não conhecemos, que nos parece diferente, pois não sabemos ao certo se isso pode nos oferecer perigo ou não”¹⁷.

Por não conhecerem, sentem aversão, rejeição, medo. Deixam de procurar por habilidades, possibilidades e competências, para, em uma inclusão precária, procurarem por deficiências certas e fáceis. Como observado durante a pesquisa bibliográfica, muitos autistas nunca dizem que são autistas antes de entrar em um emprego, para não perder a oportunidade de ser contratado, nem mesmo depois de entrar, para não serem demitidos (Lorenz et al., 2016; Aydos, 2019 apud Santos)²³

Portanto, cumpre estabelecer primeiro as competências e habilidades que os trabalhadores autistas possuem e que uma vez bem orientadas, colocadas em ambientes laborais devidamente preparados para recebê-los, e todas as suas características, sendo alocadas em funções que possam estimular suas habilidades, estas são reveladas e podem até apresentar índices iguais ou superiores em termos de capacidade de produção, quando equiparado a pessoas neurotípicas (Kelly)¹⁸.

O Transtorno do Espectro Autista se apresenta em diversos níveis, que acarretam diferentes implicações quanto às competências e habilidades de seu portador, alguns pensam por imagens, outras por padrões ou até por palavras, sendo que cada um deles apresenta diferentes características e pontos fortes, demonstrando uma aparente predisposição para diferentes ramos profissionais.

Autistas que pensam por imagens, por exemplo, demonstram melhores resultados em profissões como animador digital, engenheiro industrial, artesão, web designer, dentre outros. Por outro lado, os autistas mais voltados a padrões apresentam maiores competências com profissões como físico, matemático, programador de computador, compositor, analista de mercado e de investimento financeiro.

Ocorre, entretanto, que mesmo possuindo habilidades consideráveis, que podem contribuir para o ambiente de trabalho, na maioria das vezes essas habilidades passam despercebidas aos demais, como: interesses focados, habilidades singulares em suas áreas de interesse, aptidão a seguir rotinas, excelente organização, dentre outros (Dudley; Nichollas; Zwicker, 2015 apud Santos)²³.

As competências das pessoas TEA mostram-se também em outras áreas laborais, como as artes visuais. Autistas, normalmente portadores de Síndrome de Asperger, considerados “talentosos” costumam desenvolver habilidades como o desenho, pintura, e a música (ONU, 2017 apud Veras; Castro)²⁴.

Além disso, observa-se que as artes visuais, por sua própria natureza, permitem uma subjetividade que é inerente às características da comunicação autista, permitindo um universo de experimentação, o que ‘abraça’ as necessidades de um grupo de pessoas que historicamente têm muitas dificuldades em se adaptarem aos modos padronizados da sociedade neurotípica (Miranda; Fonseca, 2016 apud Veras; Castro)²⁴.

Assim, percebe-se que os autistas detêm competência nas mais variadas áreas, exercendo singular facilidade em lidar com atividades que exigem maior atenção já que tendem a se isolar para terminar suas tarefas. Já o interesse por coisas muito específicas pode favorecer o cumprimento de demandas que necessitem de maior critério de execução e criatividade. Por outro lado, o apego a rotinas ajuda os processos de organização e comprometimento com a função determinada (Araújo; Dourados)²⁵.

Além das habilidades mencionadas anteriormente, indivíduos com autismo também possuem talentos aprimorados em lidar com cálculos matemáticos e situações que exigem raciocínio lógico. Estas habilidades são muito úteis em áreas como administração, engenharia, contabilidade, matemática, física, química, análise de sistemas, arquitetura, informática e outras tecnologias.

Pessoas com autismo também podem se destacar em profissões que envolvam o uso de serviços visuais, sendo valiosas em carreiras artísticas, trabalhos relacionados a marketing e em áreas de design gráfico, jogos digitais, produtos, serviços e animações comerciais. Além disso, funcionários autistas têm uma maior disposição para realizar tarefas repetitivas de forma metódica, o que é vantajoso em trabalhos de produção em fábricas e modelos industriais, pois essa característica metódica aumenta o empenho no aprendizado de conteúdos e funções, melhorando o desempenho profissional dos trabalhadores.

Ou seja, profissões que exigem o cumprimento de regras, padrões e conceitos bem definidos, e que fazem uso da memória a longo prazo, são ideais para pessoas com autismo, que têm facilidade em seguir regras, valorizam a disciplina e mantêm comportamentos padronizados. Estas características são essenciais em áreas científicas, engenharia da computação, trabalhos que envolvem o processamento de dados e análise de padrões. (Carvalho)⁵.

Tem-se, portanto, que não é de competência laboral que os autistas precisam, pois eles já as detêm, mas sim de um ambiente que os permita aflorar suas habilidades, lhes propiciando possibilidades de desenvolvimento real, onde não serão só deficientes palatáveis, mas sim indivíduos dotados de capacidades, habilidades e competências, capazes de contribuir e engrandecer o ambiente laboral, assim como os demais funcionários.

3.3 Pensando Políticas Públicas inclusiva e efetivas na inserção de pessoas do Espectro Autista no mercado de trabalho

Quando falamos de políticas públicas afirmativas, voltadas a inserção de pessoas autistas no mercado de trabalho, indubitavelmente nos deparamos com a Lei 12.764/ 2012⁴, que instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e o reconhecimento dos direitos como pessoa deficiente aos autistas. E a Lei 8.213/91¹⁵, a chamada ‘Lei de Cotas para deficientes’, que estabelece, dentre outros, direitos e proteções às pessoas deficientes em âmbito do trabalho.

A Lei 8.213/91 em seu artigo 93 determina que empresas com mais de 100 empregados preencham de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência¹⁵.

Muito embora a Lei 8.213/91¹⁵ tenha tido o importante papel de positivar a inserção dos deficientes no mercado de trabalho, ela nunca foi verdadeiramente eficaz, segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, os índices, já baixos de trabalhadores com deficiências, eles figuravam apenas 2,05% em 2003, apresentaram consecutivas contrações: em 2007 eram 348.818 trabalhadores PCD, no percentual 0,98%. Houve outra queda em 2008 para 323.210 trabalhadores com deficiência, de 0,82%. Novamente, em 2009, ocorre a queda no número e o índice cai para 288.593, com percentual de 0,7%.

Assim, a lei de cotas para deficientes não apenas foi incapaz de garantir o acesso dos PCD no mercado de trabalho, como nem mesmo foi o suficiente para garantir o mínimo, qual seja, a manutenção dos índices, já baixos, dos portadores de deficiência no mercado de trabalho.

Esses índices ficam ainda mais preocupantes quando se analisa a inserção de pessoas autistas dentro do mercado de trabalho, em comparação com a inclusão de outros grupos de deficiência. A representatividade de empregados com deficiência inseridos no mercado laboral seria de 54,47% deficientes físicos, 22,49% deficientes auditivos, 5,79% deficientes visuais, 5,10% deficientes intelectuais e 1,26% de deficientes múltiplos. Assim, evidencia-se que mesmo entre a inclusão para pessoas com deficiência, a inserção de autistas no mercado laboral ainda é irrisória (Santos)²³.

Outra política pública que, embora muito relevante e significativo para a luta em prol aos direitos das pessoas autistas, contém distorções que acabam por perpetuar estereótipos acerca dos autistas é a Carteira de Identidade da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista – CIPTEA, introduzida em 2020 pela Lei nº 13.977²⁶, ela em seu artigo 3º-A, parágrafo 1º, inciso III estabelece como um dos requisitos mínimos o nome, endereço telefone e e-mail do responsável legal ou cuidador.

Ou seja, em uma política pública voltada a criação de um documento de identificação para pessoas no Espectro Autista, existe como requisito básico obrigatório para a expedição a necessidade de informar dados de um responsável legal ou cuidador. Ora, por que adultos com autismo precisariam, obrigatoriamente, informar os dados de um cuidador? Tal requisito gera a presunção de que pessoas autistas precisam, em todas as fases de sua vida, de um responsável, até mesmo para conseguir uma carteira de identificação que lhes facilite o acesso a seus direitos.

Se em uma política pública afirmativa existe uma presunção de incapacidade de se expedir uma carteira de identificação sem um responsável legal ou cuidador, como se dará os demais aspectos de sua vida? Não podem os adultos autistas, sem um responsável, expedir uma CIPTEA, assim como viver socialmente, desenvolver seus estudos, trabalhar e até construir suas próprias famílias sem que precisem de um suporte humano em tempo integral? (Carvalho; Carvalho)⁷

Assim, tendo por parâmetro duas das mais importantes políticas públicas voltadas a população autista, percebe-se que muito embora nos últimos anos o Estado tenha dado cada vez mais atenção a essa população e formulado políticas públicas, essas ações afirmativas são, por vezes, mal pensadas, sendo incapazes de atingir seus objetivos, como a política de cotas voltadas aos autistas no mercado de

trabalho, ou são mal pensadas a tal ponto que elas próprias perpetuam estereótipos quanto a autonomia dos autistas, como a legislação do CIPTEA.

3.4 Lei 14.992 de Outubro de 2024

Por isso, pensando nos desafios no efetivo cumprimento das políticas públicas voltadas a inserção de pessoas TEA no mercado de trabalho, em 03 de outubro de 2024, foi sancionada a lei 14.992²⁷, de autoria da deputada pernambucana Iza Arruda (MDB – PE), que tem como objetivo facilitar o acesso de pessoas com autismo no mercado de trabalho.

A lei trouxe importantes mudanças na lei 13.667/ 2018²⁸, que versa sobre o sistema nacional de emprego, Sine. Estabelecendo a obrigatoriedade de prover e gerir o Sine como um ecossistema digital adequados às normas técnicas de acessibilidade da Associação Brasileira de Normas Técnicas, de modo que o ambiente do Sine seja adequado ao acesso de pessoas com autismo.

Outra importante modificação trazida pela lei 14.992/2024²⁷, foi a integração do Sine com a base de dados do Sistema Nacional de Cadastro da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (SisTEA), possibilitando a integração de vagas de emprego específicos para pessoas com TEA, facilitando a inclusão de autistas no mercado de trabalho.

O arcabouço legal da lei 14.992²⁷, traz também a diretiva de fomentar iniciativas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, incentivando a realização de feiras de emprego e a sensibilização de empregadores para a contratação de pessoas com deficiência, incluído pessoas com autismo.

Logo, pensar verdadeiramente a inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho, envolve pensar políticas públicas verdadeiramente efetivas para esse grupo, que consigam não apenas ser efetivas no processo de inclusão, mas que, sobretudo, também auxiliam no combate, e conscientização, das discriminações e preconceitos que os autistas enfrentam nas mais diversas facetas da vida social, em especial nas relacionadas à vida laboral, pois lhes negar o acesso ao mercado de trabalho, em um sentido mais amplo é o mesmo que lhes negar a autodeterminação, independência e perspectivas futuras em suas vidas.

4. Considerações finais

A presente pesquisa sobre a inclusão de pessoas no Espectro do Transtorno Autista no mercado de trabalho e os desafios na implementação de Políticas Públicas inclusivas buscou trazer luz a complexidade dessa temática no contexto brasileiro. O estudo permitiu evidenciar que, apesar dos avanços legislativos e das políticas públicas em vigor, ainda assim existem grandes obstáculos a serem superados para que haja uma efetiva inserção de pessoas TEA no ambiente laboral.

As análises realizadas ao longo deste trabalho demonstram que a legislação brasileira tem feitos significativos avanços nos últimos anos, especialmente por meio da Lei de Inclusão de Pessoas com deficiência (Lei n 13.146/2015), e da Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoas com Transtorno do Espectro Autista (Lei n 12.764/2012), que oferecem um importante arcabouço legal para garantir direitos nas mais diversas searas, inclusive o acesso ao mercado de trabalho.

No entanto, ao longo da presente pesquisa, foi observado que, no que pese a existência de políticas públicas afirmativas, a efetividade dessas políticas no cotidiano do mercado de trabalho ainda se mostra pouco produtiva. A deficiência de programas de capacitação específicos para pessoas com autismo, a resistência de empresas em cumprir cotas e a persistência de preconceitos sociais são desafios que chamam a atenção do poder público e demandam uma maior atenção do poder público e da sociedade civil.

Além disso, os obstáculos enfrentados por essas pessoas não se limitam à entrada no mercado de trabalho, mas também permeiam a permanência e a progressão dentro dele. A discriminação velada, a falta de compreensão sobre as especificidades do indivíduo autista e a inadequação do ambiente corporativo são fatores que dificultam a permanência de profissionais autistas em suas funções. Esse cenário revela a necessidade de uma mudança de cultura organizacional que promova a criação de ambientes de trabalho mais acessíveis e inclusivos, tanto no aspecto físico, quanto no psicológico.

Por fim, é crucial que as políticas públicas destinadas à inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho sejam constantemente monitoradas e avaliadas, garantindo que as empresas estejam cumprindo suas obrigações legais e sociais. Além disso, é necessário fomentar parcerias entre o setor público e privado, incentivando as empresas a adotarem práticas inclusivas, não apenas por imposição legal, mas também por considerarem o valor da diversidade no ambiente de trabalho. A implementação de políticas de inclusão mais adequadas depende, portanto, de uma abordagem interdisciplinar que envolve educação, saúde, assistência social e o setor econômico.

Assim, conclui-se que, para superar os desafios enfrentados na efetivação das políticas públicas de inclusão no mercado de trabalho para pessoas com TEA, é imperativo que o Estado, a sociedade e as empresas adotem posturas mais proativas, buscando não só cumprir a legislação vigente, mas também promover uma inclusão social real, pautada no respeito à diversidade e na valorização das competências individuais. Somente com esse esforço conjunto será possível construir uma sociedade mais justa e igualitária, que ofereça oportunidades equitativas a todos os seus cidadãos, independentemente de suas particularidades.

Referências

- 1-BOMFIM, V.. Direito do trabalho. Edição 20°. Rio de Janeiro: Editora Método, 2024
- 2-BRASIL. Congresso Nacional. 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/%5C_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em: 18 out. 2024.
- 3-DELGADO, M.G.. Direito do trabalho no Brasil. São Paulo: Editora Juspodivm, 2024.
- 4-BRASIL. Congresso Nacional. 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/12764.htm. Acesso em: 18 out. 2023.
- 5-CARVALHO-FREITAS, M.N. de; MARQUES, A. L. Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. REV. ADM. MACKENZIE, São Paulo, V. 11, N. 3, Edição Especial, p. 100-129, Maio/jun. 2010. Disponível em: <https://ram.mackenzie.br/site/revistas-antiores/ano-2010-volume-11/>. Acesso em: 13 out. 2024.
- 6-AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION - APA. Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.
- 7-CARVALHO, A. L. C. B. de; CARVALHO, F. A. C. de. O direito ao acesso ao mercado de trabalho por pessoas autistas no Brasil. São Paulo: Editora Dialética, 2023. E-book.
- 8- ONU. Resolução sobre Declaração de Direitos das Pessoas Deficientes, Resolução 30/84 (1975). Disponível em: <https://www.ct.ufpb.br/lacesse/contents/documentos/legislacao-internacional/declaracao-dos-direitos-das-pessoas-deficientes-onu-1975.pdf/view>. Acesso em 20 out. 2024
- 9- BOTELHO, B. H. F.; COSTA, M. M. M. da. Políticas públicas de proteção integral à pessoas com autismo no ordenamento jurídico brasileiro e a inclusão no mercado de trabalho. São Paulo: Editora Dialética, 2022. E-book.
- 10- JÚNIOR, D. G. P.; BARBOSA, F. L. de A. O.. Os tratados internacionais sobre direitos humanos e seu papel complementar no ordenamento jurídico brasileiro: a ampliação do conceito de pessoa com deficiência adotada pela convenção de Nova Iorque e sua prevalência sobre a lei brasileira. Cadernos da Escola do Legislativo-e-ISSN: 2595-4539, v. 19, n. 31, p. 114, 2019.
- 11- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 17 out. 2024.
- 12- MARTINEZ, L.. Curso de direito do trabalho. Edição 15°. São Paulo: Saraiva, 2024.
- 13- BRASIL. Presidência da República. Decreto-Lei nº 5.242, 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. Acesso em: 18 out. 2024.
- 14- MARTINS, S. P.. Manual de direito do trabalho. Edição 15°. São Paulo: Saraiva, 2024.

- 15- BRASIL. CONGRESSO NACIONAL. LEI Nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 20 out. 2024.
- 16- BRASIL, Decreto Nº 8.368, de 2 de dezembro de 2014. Regulamenta a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8368.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%208.368%2C%20DE%20%20DE%20DEZEMBRO%20DE,Direitos%20da%20Pessoa%20com%20Transtorno%20do%20Espectro%20Autista. Acesso em: 20 out. 2024.
- 17- GOLDCHMIT, J.. Imperfeitos: um relato íntimo de como a inclusão e a diversidade podem transformar vidas e impactar o mercado de trabalho. São Paulo: Maquinaria Sankto Editora e Distribuidora LTDA. 2022. EPUB.
- 18- MELICIO, R. K. I. S. da C.; VENDRAMETTO, O.. Autismo no mercado de trabalho. São Paulo: Blucher, 2021. E-book.
- 19- SOUZA, C.. Políticas Públicas: Conceitos, Tipologias e Sub-Áreas. Fundação Luís Eduardo Magalhães. Fundação Luís Eduardo Magalhães, Salvador, 2002. Disponível em: <https://www.studocu.com/pt-br/document/universidade-federal-dotocantins/gestao-e-politica/001-a-politicas-publicas/82481409>. Acesso em: 13 set. 2024.
- 20 PIMENTA, P. R.. Clínica e escolarização dos alunos com transtorno do espectro autista (TEA). Educação & Realidade, v. 44, n. 1, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2175-623684859>. Acesso em 20 out. 2024.
- 21- ARCHANJO, I.; GOMES, B.; ALECSA, R.. Os desafios da inclusão social dos autistas no mercado de trabalho brasileiro. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, vol. 89, no 4, p. 101-116, out/dez. 2023. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/228535?show=full>. Acesso em: 13 out. 2024.
- 22- SILVA, A. C. M. da. Autismo: o acesso ao trabalho como efetivação dos direitos humanos. 2013. 203 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Católica de Pernambuco, Recife, 2013. Disponível em: <http://tede2.unicap.br:8080/handle/tede/509>. Acesso em: 13 out. 2024.
- 23- SANTOS, M. S. M. dos. As várias faces da inclusão: um estudo sobre as pessoas autistas no mundo do trabalho. Orientador: Prof. Dra. Danielle Oliveira da Nóbrega. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Psicologia) - Universidade Federal de Alagoas, Campus Arapiraca, Unidade Educacional Palmeira dos Índios, Palmeira dos Índios, 2022. Disponível em: <https://ud10.arapiraca.ufal.br/repositorio/publicacoes/4255>. Acesso em: 13 out. 2024.
- 24- VERAS, P. R. M.; CASTRO, R. M. M. de. Acesso de Pessoas com Autismo no Mercado de Trabalho. Brazilian Journal of Development, Curitiba, v.7, n.10, p. 95945-95965, oct. 2021. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/issue/view/148>. Acesso em: 13 out. 2024.
- 25- Araújo, A.S.; Dourado, J. L. G.. (2022). Transtorno do Espectro Autista (TEA) e a empregabilidade: entre a formação e a inclusão. Perspectivas Em Diálogo: Revista De Educação E Sociedade, 9(20), 291-306. <https://desafioonline.ufms.br/index.php/persdia/article/view/15378>. Acesso em: 20 out. 2024.
- 26- BRASIL. Congresso Nacional. Lei 13.977, 8 jan. 2020. Altera a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012 (Lei Berenice Piana), e a Lei nº 9.265, de 12 de fevereiro de 1996, para instituir a Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Ciptea), e dá outras providências.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13977.htm. Acesso em: 20 out. 2024.

27- BRASIL. Congresso Nacional. Lei 14.992, 3 out. 2024. Altera a Lei nº 13.667, de 17 de maio de 2018, para estabelecer medidas que favoreçam a inserção de pessoas com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2024/Lei/L14992.htm. Acesso em: 20 out. 2024.

28- BRASIL. Congresso Nacional. Lei 13.667, 17 maio. 2018. Dispõe sobre o Sistema Nacional de Emprego (Sine), criado pelo Decreto nº 76.403, de 8 de outubro de 1975. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13667.htm. Acesso em: 20 out. 2024.