



CENTRO UNIVERSITÁRIO MARIO PALMÉRIO – UNIFUCAMP

LAVÍNIA GEOVANNA DOS REIS COSTA

**ALÉM DAS COTAS: UMA ANÁLISE JURÍDICA E SOCIAL DA INCLUSÃO
DE JOVENS E ADULTOS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA NO
MERCADO DE TRABALHO**

MONTE CARMELO – MG
2025

LAVÍNIA GEOVANNA DOS REIS COSTA

**ALÉM DAS COTAS: UMA ANÁLISE JURÍDICA E SOCIAL DA INCLUSÃO
DE JOVENS E ADULTOS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA NO
MERCADO DE TRABALHO**

Artigo científico apresentado como requisito de aprovação na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II (TCCII) no curso de Direito do Centro Universitário Mário Palmério – Unifucamp, sob a orientação da Ana Raquel Ramos de Assis Pereira.

MONTE CARMELO – MG

2025

ALÉM DAS COTAS: UMA ANÁLISE JURÍDICA E SOCIAL DA INCLUSÃO DE JOVENS E ADULTOS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA NO MERCADO DE TRABALHO

Lavínia Geovanna dos Reis Costa¹

Ana Raquel Ramos de Assis Pereira²

RESUMO: O presente estudo tem por objetivo demonstrar as principais leis no ordenamento jurídico que dispõe sobre os direitos da pessoa com transtorno do espectro autista, com ênfase na inclusão no mercado de trabalho. O debate visa a busca de elementos capazes de minimizar condutas discriminatórias. Para a realização da análise utilizou-se estudo em pesquisa bibliográfica e documental. Optou-se pela análise de caráter qualitativo e quantitativo. A existência de leis específicas acerca da inclusão das pessoas com autismo no mercado de trabalho tem a potencialidade de alavancar o acesso a um serviço, que conseqüentemente traz outros benefícios. Resta verificar como as leis encontradas em nosso ordenamento jurídico abarcam essas situações, e se há alguma consequência em caso de não cumprimento. Esse artigo demonstra como as leis abordam essa temática e descreve exemplos, de como trazer significativos resultados no que concerne ao acesso de trabalho aos indivíduos com TEA.

Palavras-chave: Autismo, trabalho, igualdade, leis, efetividade.

ABSTRACT: This study aims to demonstrate the main laws in the legal system that regulate the rights of people with autism spectrum disorder, with an emphasis on inclusion in the job market. The debate aims to search for elements capable of minimizing discriminatory behavior. To carry out the analysis, a study in bibliographic and documentary research was used. The analysis was qualitative and quantitative. The existence of specific laws regarding the inclusion of people with autism in the job market has the potential to leverage access to a service, which consequently brings other benefits. It remains to be seen how the laws found in our legal system cover these situations, and whether there are any consequences in case of non-compliance. This article demonstrates how the laws address this issue and describes examples of how to bring significant results regarding access to work for individuals with ASD.

Keywords: Autism, work, equality, laws, effectiveness

1 Graduanda em Direito – Centro Universitário Mário Palmério – UNIFUCAMP. E-mail: laviniacosta@unifucamp.edu.br

2 Mestre e Graduada em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia. Advogada. Professora do Curso de Direito da UniFucamp- Centro Universitário Mário Palmério. E-mail: anaramos@unifucamp.com.br

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	4
2 CONCEITOS INICIAIS DO TEMA	5
2.1 O que é Autismo?	6
2.2 Porcentagem de Indivíduos com TEA e seus Níveis.....	8
2.3 Importância do Trabalho no Desenvolvimento Pessoal	10
3 PROCESSO DE INCLUSÃO	12
3.1 Breve Histórico do Processo de Inclusão	13
3.2 Deficiência, Autismo nas Leis e Políticas de Inclusão	14
4 APLICABILIDADE E EFICÁCIA DA LEI DE INCLUSÃO PARA PESSOAS COM AUTISMO NO MERCADO DE TRABALHO	18
4.1 Leis de Inclusão no Brasil	18
4.2 Lei Berenice Piana.....	22
5 SOLUÇÕES PARA QUE A EFETIVA INCLUSÃO DE PESSOAS COM AUTISMO NO MERCADO DE TRABALHO.....	26
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	31
REFERÊNCIAS	32

INTRODUÇÃO

O transtorno do espectro autista (TEA) é uma condição em que os indivíduos possuem algumas características incomuns que os tornam únicos, e às vezes, essa condição acarreta em dificuldades na forma de lidar com o mundo imposto pela sociedade; tais como comportamento antissocial, dificuldade na comunicação e na linguagem, tendem a ter as chamadas estereotípias que são ações realizadas de forma repetitiva, como estralar os dedos, correr, balançar as mãos, que é um meio de exprimir o que sentem.

O TEA na maioria das vezes, a depender do nível, é diagnosticado até os 3 primeiros anos, e persevera na adolescência e na idade adulta; é uma condição permanente, mas a terapia pode ajudar a reduzir suas consequências. “[...] Em todo o mundo, estima-se que, uma (1) em cada 160 crianças tem transtorno do espectro autista” (Conceição; Escalante; Silva, 2021).

A inclusão dos autistas no mercado de trabalho é pouco debatido e apresenta problemas devido algumas características que eles possuem como as restrições, limitação a comunicação e socialização, e devido aos problemas sensoriais, tais como ataques de raiva em lugares barulhentos, ficam incomodados quando se deparam com determinado odor e textura; podem apresentar agressividade ao contato inesperado de alguém, e etc. (Lemos, 2022).

As dificuldades na efetiva igualdade dessas pessoas com o trabalho estão relacionadas a falta de estrutura em lidar com as características mencionadas, autistas sem diagnóstico, baixa renda familiar, restrição ao acesso à educação e políticas públicas e leis mal aplicadas, o que acarreta uma construção de conhecimento e autonomia dessas pessoas de forma negativa e assim, dificulta o possível aceite a um trabalho (Leopoldino; Coelho, 2017).

O trabalho é de suma importância para o desenvolvimento da pessoa com autismo, pois ajuda em sua autonomia, diante da probabilidade de viver sem depender da família ou de benefícios do governo. Ademais, resta verificar quais as leis no ordenamento jurídico brasileiro acordam essa temática e como lidam com as dificuldades apresentadas por esse transtorno, que não segue a linha tênue do considerado “normal” para a sociedade. Pelo exposto, a seguinte questão é levantada, como as leis contidas no Brasil abordam a temática da inclusão dos autistas no mercado de trabalho?

Na questão alavancada, em primeiro momento ressalta-se que desde a Constituição Federal é expresso a respeito da igualdade, da não discriminação e da inclusão das pessoas com deficiência (Brasil, 1988). A lei nº 12.764/2012 (Lei Berenice Piana) que é específica acerca das

peessoas com autismo, em seu art. 1º, § 2º é clara em dizer que autistas são consideradas pessoas com deficiência, para todos os efeitos legais (Brasil, 2012), desse modo, são dignos de todos os direitos garantidos as pessoas com deficiência.

O presente estudo tem por objetivo demonstrar as principais leis no ordenamento jurídico que dispõe sobre os direitos da pessoa com transtorno do espectro autista, com ênfase na inclusão no mercado de trabalho. O debate visa a busca de elementos capazes de minimizar condutas discriminatórias. O artigo consiste em pesquisa bibliográfica e documental e optou-se pela análise de caráter qualitativo e quantitativo.

2 CONCEITOS INICIAIS DO TEMA

Meu amigo autista

Meu amigo se chama João
Ele é um pouquinho diferente
De barulho, ele não gosta não!
Muito menos de lugar com muita gente.

O João anda na ponta do pé
Adora brincar no parquinho
Na professora, as vezes faz um cafuné
Mas o João insiste em ficar sozinho

O João não gosta muito de falar
Às vezes grita, e às vezes chora
Nesse momento, é hora de aquietar
Um pouquinho de silêncio, tudo bem agora!

O João tem um jeito especial de ser
No seu corpo traz o autismo e a inquietação
Essa causa, o mundo ainda precisa compreender
Da realidade, tem uma diferente visão

Um sorriso é o que quer um autista
Alguém que lhe estenda a mão
Sua atenção para ele é uma conquista
Não se espante se ele roubar seu coração.
-Gabriel Marques

Os portadores do TEA possuem seus traços particulares, mas também possuem alguns atributos que é possível identificá-los no geral; mesmo com tais características, esse artigo tem o objetivo de demonstrar que são capazes de executar várias atividades como qualquer um, em conformidade com suas limitações. Inclusive trabalhar que é o ponto central em discussão, sendo que, o trabalho é um direito fundamental que deve ser garantido a todos, sem qualquer

distinção, e os autistas devem ter essa garantia que é um ponto importante para a construção de seu desenvolvimento.

2.1 O que é Autismo?

O autismo, também conhecido como transtorno do espectro autista (DSM-IV-TR, 2002), é um distúrbio do desenvolvimento com origem biológica inata, cuja causa ainda não é completamente compreendida. Até o momento, não há um marcador biológico específico que o defina, mas acredita-se que sua origem seja multifatorial, com evidências apontando para uma forte influência genética. O diagnóstico é realizado com base nos critérios estabelecidos pelo DSM-V-TR (Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais, 2002) e pela CID-11 (Classificação Internacional de Doenças, 1998). Ambos os sistemas de classificação, desenvolvidos pela Associação Americana de Psiquiatria e pela Organização Mundial da Saúde, consideram uma tríade de comprometimentos envolvendo dificuldades na comunicação, prejuízos nas interações sociais e padrões de comportamento restritos e repetitivos, que se manifestam antes dos três anos de idade (Caminha, 2008).

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é uma condição que afeta o desenvolvimento cerebral, dessa forma, os autistas interagem de formas diferentes com as pessoas e objetos, e também possuem hábitos repetitivos e restritos. Os portadores do TEA reagem a ambientes, sons e luzes diferentemente de pessoas neurotípicas, considerando que quando expostos a determinadas situações são atacados com um turbilhão de sentimentos. (Conselho nacional de justiça, 2023)

As características dos portadores do autismo dependem de cada um e do nível do transtorno, por exemplo, alguns não conseguem verbalizar ou falam poucas palavras aleatórias, outros repetem o que ouvem ou possuem dificuldade em se comunicar. Outra característica que podem ter é agitação repetida do corpo ou de materiais que estejam ao seu redor, movimentos que auxiliam a controlar o turbilhão de emoções. A maioria dessas pessoas tem hiperfoco em algo que gostam muito, podendo ser um animal, um automóvel ou qualquer outra coisa, que faz com que dediquem muito tempo a esse determinado assunto, além do mais, esses indivíduos são conhecidos por ter pensamentos rígidos, apego a hábitos e rotinas, manias e rituais (Conselho nacional de justiça, 2023).

Bodgashina (2003, p. 27, 44-45) em sua obra, afirma que:

Relatos pessoais dos indivíduos autistas revelam que um dos principais problemas que estes experimentam é a sua percepção sensorial anormal (...) Embora autistas vivam no mesmo mundo físico e lidem com a mesma "matéria prima", o seu mundo perceptual revela-se surpreendentemente diferente do das pessoas não autistas. É amplamente divulgado que as pessoas autistas têm experiências perceptivas sensoriais invulgares (de um ponto de vista não-autístico). Estas experiências podem envolver hiper ou hiposensibilidade, flutuação entre diferentes 'volumes' de percepção, dificuldade em interpretar um sentido e afins. [...] Todos nós podemos "sentir-nos estranhos" por vezes e ter experiências semelhantes de vez em quando, especialmente quando estamos cansados ou drogados. O que é único nestas experiências no autismo é a sua intensidade e continuidade: estas experiências são 'normais' para eles.

A sensibilidade e incômodos relativos a sons, toque, luzes, texturas ou odores que não afetam significativamente pessoas neurotípicas, e são facilmente notáveis em pessoas com TEA, podendo causar-lhes uma sobrecarga de informação sensoriais ou emocionais, resultando em manifestações como a perda temporária do controle emocional (Lemos, 2022). Os autistas possuem características que os tornam diferentes, e podem ter dificuldades, às vezes, em lidar com pessoas e ambientes a depender do caso e de como estão se sentindo.

Vale citar, a Lei nº 12.764/2012 (Lei Berenice Piana) que institui a Política nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, em seu artigo 1º diz que são consideradas pessoas com TEA as que possuem deficiência persistente de comunicação e interação marcada pela deficiência na fala, e que também possuem padrões repetitivos. Ademais, seu art. 1º, § 2º é claro em dizer que autistas são consideradas pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais (Brasil, 2012).

A lei supracitada abarca todas as pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) e foi instituída em virtude da perseverança e ativismo de Berenice Piana, mãe de um menino autista, chamado Dayan. Berenice com uma luta incansável trouxe a aprovação legislativa da lei supracitada que protege os direitos das pessoas com TEA, que visa assegurar a integridade física e moral, inclusão social e igualdade de direitos (Rodrigues; Filard, 2024). Trata-se de uma linda história de uma mãe que acarretou em uma obra que tem o condão de ajudar várias vidas.

2.2 Porcentagem de Indivíduos com TEA e seus Níveis

Na ausência de um marcador biológico específico, o diagnóstico do autismo e a definição de seus limites continuam sendo uma decisão clínica, em certa medida subjetiva. Considerando os critérios atualmente aceitos para identificar o transtorno, fica evidente que o autismo não é uma condição rara. Dependendo dos parâmetros utilizados, sua prevalência pode variar entre 40 e 130 casos a cada 100.000 pessoas, ocupando a terceira posição entre os transtornos do desenvolvimento, superando as malformações congênitas e a síndrome de Down (Gadia; Tuchman; Rotta, 2004).

Pesquisas mais recentes indicam que a prevalência dos Transtornos Invasivos do Desenvolvimento (TID) pode variar de dois a cinco casos por 1.000 indivíduos, o que gerou debates sobre uma possível "epidemia" desses transtornos. No entanto, não há evidências concretas de que os TID tenham se tornado mais frequentes ao longo do tempo. É mais provável que o aumento no número de diagnósticos esteja relacionado a um maior reconhecimento desses transtornos, especialmente em crianças com manifestações mais leves, além de diferenças nos critérios diagnósticos entre o DSM-III e o DSM-IV-R (Gadia; Tuchman; Rotta, 2004).

O transtorno do espectro autista tem sido enfatizado diante da quantidade de diagnósticos, segundo os dados do Center of Diseases Control and Prevention, órgão ligado ao governo dos Estados Unidos, existe hoje um caso de autismo a cada 110 pessoas. Quando essa condição é tratada antecipadamente traz resultados satisfatórios ao desenvolvimento desse indivíduo (Costa, 2008).

Vale destacar que no Brasil, a primeira pesquisa no censo do IBGE referente quantidade de pessoas com TEA foi divulgada em maio de 2025. A pesquisa revelou que há 2,4 milhões de pessoas com diagnóstico de autismo, com prevalência de 1,4 milhão de homens e 1 milhão de mulheres, sendo a maior proporção de diagnósticos observada na faixa etária de 5 a 9 anos, com 2,6% das crianças identificadas com TEA (Brasil, 2025). Essa pesquisa é um avanço para o planejamento de políticas públicas e diagnóstico precoce, o que traria grandes benefícios para as pessoas que possuem tal transtorno.

Quanto mais cedo as intervenções terapêuticas se iniciem, maiores as chances de que os pacientes não desenvolvam quadros clínicos muito graves como depressão e psicoses. O diagnóstico precoce tem possibilitado tratamentos mais eficazes e contribuído para um melhor

entendimento da prevalência do transtorno, que passou de um caso a cada 1.000 pessoas na década de 1990 para aproximadamente um caso a cada 150 pessoas, ou até menos dependendo do estudo analisado, a prevalência pode chegar a mais de um caso para cada 100 pessoas. A tendência é que esses números continuem aumentando, impulsionados pela obtenção de dados mais precisos e pela maior disseminação dos métodos de diagnóstico precoce (Leopoldino, 2015).

Em relação à classificação do nível de pessoas com autismo, a palavra “espectro” tem o intuito de destacar a variabilidade níveis de dependência em relação a outras pessoas. Os chamados “níveis de suporte” são subdivididos, da mais baixa necessidade de suporte até terceiros à mais alta. No nível 1, necessita de apoio; nível 2 em que é necessário um apoio substancial e nível 3 que necessita de apoio substancial e mais significativo que o de nível 2 (Lemos, 2022).

O primeiro nível de suporte, conhecido como síndrome de Asperger ou autismo leve, é mais comum em indivíduos do sexo masculino. Caso não seja feito um diagnóstico na infância, pode levar ao desenvolvimento de quadros de ansiedade e depressão na vida adulta. Crianças nesse espectro apresentam desafios para iniciar interações sociais, podendo demonstrar pouco interesse em estabelecer relações com outras pessoas. Embora a necessidade de suporte seja reduzida, a ausência de assistência pode resultar em dificuldades perceptíveis no dia a dia (Araújo, 2022).

O nível dois de suporte, chamado de transtorno invasivo do desenvolvimento ou autismo moderado, apresenta déficits mais significativos nas interações sociais. Indivíduos com esse grau de autismo possuem dificuldades tanto na comunicação verbal quanto na não verbal, podendo demonstrar limitações mesmo quando recebem apoio. Eles também enfrentam obstáculos para alterar o foco de suas ações e, em geral, necessitam de um nível maior de suporte para lidar com os desafios do convívio social (Araújo, 2022).

O terceiro nível suporte, chamado de autismo severo, é caracterizado por comprometimentos intensos na comunicação, na interação social e na linguagem. Pessoas com esse grau de autismo podem demandar assistência contínua, pois apresentam dificuldades graves na comunicação verbal e não verbal, além de obstáculos marcantes para iniciar e manter interações sociais. Muitas vezes, há atraso cognitivo e deficiência intelectual, bem como, dificuldades evidentes para lidar com mudanças, manter o foco e evitar comportamentos repetitivos (Araújo, 2022). Assim, esses níveis que são colocados no diagnóstico da pessoa por um profissional habilitado, podendo ser um neurologista ou um psicólogo, servem para medir

a ajuda que o autista precisa em sua jornada, e a depender do caso e tratamento, os níveis podem ir abaixando, melhorando sua qualidade e percepção da vida.

2.3 Importância do Trabalho no Desenvolvimento Pessoal

O trabalho é um ponto importante na construção de identidade do indivíduo, de sua autonomia, como argumenta o filósofo Marx (1997): “processo em que o ser humano com sua própria ação, impulsiona, regula, e controla seu intercambio material com sua natureza (...)”(Marx, apud, Severino, 2007, p. 27). Ou seja, a partir do trabalho, o indivíduo começa a tomar o controle de sua própria vida, sendo um passo importante para o seu desenvolvimento.

A proteção ao trabalho passou por grandes transformações ao longo dos anos, sendo um pilar muito importante no Estado Democrático de Direito, assim, necessitando de proteção estatal e que deve ser garantido a todos. Na Constituição Federal de 1988, em seus artigos 1º e 6º fundamentam sobre a livre iniciativa do trabalho e que se trata de um direito social, e aduz que o trabalho é a base econômica e tem o objetivo de garantir, segurança e bem-estar (Brasil,1988). Portanto, é dever do Estado aderir políticas públicas para garantir a empregabilidade dos cidadãos (Sturza; Marques, 2017.)

O trabalho é de grande importância para as pessoas, pois é a partir dele que os indivíduos conseguem se organizar para construir uma família, alcançar objetivos e conquistar sonhos, buscando manterem-se no mercado, pois, na sociedade hodierna, a dinâmica funciona dessa forma. Desde a infância é repassado às novas gerações que é preciso um trabalho para que o indivíduo possa arcar com sua própria subsistência. Além disso, o trabalho trata-se de um impulso na vida, que ajuda na autoestima do indivíduo, contribui para o caráter, e tudo isso independente da pessoa possuir alguma deficiência ou não (Dos Anjos; *et.al*, 2016). Como esclarece Pardim:

O trabalho é atividade pela qual se exerce a cidadania, fazemos cumprir nossos direitos, ganhamos nosso sustento para podermos constituir uma nova família. E assim o é para a pessoa com deficiência, sem trabalho, não há perspectiva de crescimento, não há motivação para o estudo e o aperfeiçoamento. Nós mesmos, muitas vezes pensamos: como sobreviver sem trabalho? Trabalho é muito mais do que emprego e sustento, é o caminho para uma vida de respeito e esperança. (Pardim, 2014, p. 10)

Com essa abordagem acerca da importância do trabalho, e sendo um direito social garantido na Constituição Federal, os benefícios que o trabalho traz para pessoas com TEA está relacionado a sua autonomia, melhoria na performance cognitiva, melhoria na qualidade de vida, o que afeta também os seus familiares, considerando o progresso na situação financeira. Com a empregabilidade, o indivíduo poderia aplicar o que aprendeu nas terapias e consequentemente fazer com que tenham mais eficácia, como a socialização por exemplo que é algo que sobressai em pessoas com autismo. As famílias com a segurança financeira, conseguiriam proporcionar mais tratamentos que ajudariam na qualidade de vida da pessoa com autismo (Leopoldino; Coelho, 2017).

No ambiente de trabalho, o trabalhador tem contato com muitas pessoas dentro do mesmo espaço ou fora dele, o que se torna uma possibilidade de inserção social e de construção de relações. Essa questão faz com que a subjetividade seja aprimorada, pois ressalta o saber-fazer, a inteligência e a experiência de trabalhar que é uma forma de obter o reconhecimento e julgamento dos outros. Com o objetivo de deixar de ser invisível e ser reconhecido, o trabalhador precisa estar em cooperação com seus pares (Lima; Pinto, 2013).

Dejours (2004) aduz que o mundo do trabalho como realidade social é importante à atividade humana, pois ajuda na satisfação de necessidades econômicas, sociais e psicológicas. Desse modo, a questão da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem sido ressaltada nas políticas públicas que tem o objetivo de incluir as PCDs nas organizações com mais facilidade. Essas pessoas possuem o direito de buscar uma qualidade de vida melhor, e como qualquer um, possuem habilidades e competências que podem ser valiosas no trabalho (Lima; *et. al*, 2013).

Para que a inclusão de pessoas com autismo se torne realidade na sociedade brasileira atual, é necessário que os empregadores entendam as limitações e os pontos fortes de cada cidadão, e como suas características peculiares podem contribuir para a empresa. É preciso construir uma relação de inclusão, em que as pessoas com autismo serão vistas como um empregador que irá contribuir para a empresa como qualquer um, e não como um incapacitado (Dos Anjos; *et.al*, 2016). As práticas preconceituosas devem ser totalmente abolidas, as pessoas com deficiência devem ser abraçadas com dignidade e respeito, e a lei de cotas deve ser aplicada com mais eficiência, o que será argumentado em momento oportuno.

3 PROCESSO DE INCLUSÃO

[...]Querem tirar nossos direitos,
Querem falar por nós.
Invalidar os autistas,
E calar a nossa voz.

Depois fazer propaganda
Do dia do autismo.
Mas vocês que são a causa
Do nosso antidepressivo.

Não quero parabéns,
Quero um mundo menos capacitista.
Eu só quero que vocês
Parem de matar os autistas.

Então entende de uma vez,
Se está errado, não insiste.
Coloca na cabeça:
Autismo leve não existe.

O mundo não me entende,
E eu não entendo o mundo.
É que o meu autismo é leve,
Leve igual um chumbo[...]

- Adriely Werneck

As deficiências como um todo, não são compreendidas pela sociedade, apenas por aqueles que carregam o fardo de um diagnóstico, de um rótulo. Foi um processo doloroso até que essas pessoas fossem reconhecidas como dignas de direitos, que fossem tratadas com igualdade. Ao longo dos anos foram criadas leis para consolidar os direitos dos portadores de deficiência. Os autistas tiveram tais garantias expressas somente a partir de 2012, com a criação da Lei Berenice Piana que os reconheceu como pessoas com deficiência.

3.1 Breve Histórico do Processo de Inclusão

Antigamente, era relativamente comum que pessoas com deficiência fossem vistas como impuras, possuídas por algum espírito maligno e por consequência eram abandonadas por seus familiares. Um exemplo dessa situação é o hospital-colônia de Barbacena, que foi um verdadeiro genocídio que ocorreu no Brasil a partir de 1903. Neste manicômio eram mantidas pessoas que tinham algum problema mental, mal compreendidas, eram abandonadas e recebiam um tratamento à base de choques e remédios, e não tinham nem ao menos uma morte digna. Acentua-se que não eram colocadas apenas pessoas com deficiência neste local e sim todos que deveriam “sumir” da sociedade, entretanto, considerando o tema deste trabalho, o ponto a ser destacado será o de pessoas com deficiência que era a maioria. Estima-se que morreram cerca de 60 mil pessoas neste local que ficou aberto até meados de 1980 (Gortázar, 2021).

Foi com a revolução industrial (meados de 1740) que essas questões começaram a mudar e a criação de políticas de inclusão de pessoas com deficiência começaram a existir, em virtude das guerras também, pois muitas pessoas foram mutiladas e não conseguiam exercer o seu trabalho normalmente, o que fez as pessoas abrirem a mente para a inclusão, aflorando um sentimento humanístico (Dos Anjos; et.al, 2016). Porém, no Brasil, as grandes mudanças começaram na década de 90, a pregação sobre a construção de uma sociedade mais inclusiva; por meio de leis e de políticas públicas e sociais que ocorreu evolução no que se refere aos tratamentos e aos direitos das pessoas com deficiência física ou mental (Moisés; Nunes, 2022).

Destaca-se que há pouco tempo, as pessoas com TEA viviam em um cenário de invisibilidade quanto à sua proteção jurídica. Foi somente em 2012, quando instituída a Lei 12.764, que pessoas com autismo tiveram seus direitos equiparados aos das pessoas com deficiência, obtendo garantias com relação à saúde, à educação, ao ensino profissionalizante, ao mercado de trabalho, à previdência social e afins (Lemos, 2022).

A igualdade tem muito valor jurídico, e entende-se que ela possui diversos significados e aplicações importantes, especialmente quando se trata da promoção de direitos para grupos historicamente excluídos, como as pessoas com transtorno do espectro autista (TEA). A efetivação desse princípio ocorreu quando foi superado a concepção liberal clássica, que via a igualdade apenas como a aplicação impessoal da lei, sem considerar as particularidades dos indivíduos ou a finalidade das normas (Gonçalves, 2010).

Atualmente, a igualdade é compreendida em uma perspectiva jurídico-política, que

considera não apenas a aplicação uniforme das leis, mas também o propósito de garantir justiça material. Portanto, isso inclui o reconhecimento de determinados grupos, como pessoas com autismo, que precisam de medidas específicas para terem assegurado o mesmo direito ao trabalho digno e inclusivo. Essa evolução quanto a visão do princípio da igualdade fortaleceu sua importância no enfrentamento das desigualdades sociais e justificou sua utilização como instrumento para promover justiça e inclusão no ambiente laboral (Gonçalves, 2010).

O princípio da igualdade pode ser estudado a partir de três dimensões principais: a liberal clássica que defende a igualdade a todos sem qualquer discriminação, a democrática prega a necessidade de ações afirmativas e políticas públicas que corrijam desigualdades sociais e assegurem a participação de todos na vida coletiva e a social que busca garantir uma igualdade real, por meio da eliminação de barreiras que dificultam o acesso a direitos como as barreiras que pessoas com autismo enfrentam no mercado de trabalho (Gonçalves, 2010).

Desse modo, a busca pela igualdade de oportunidades é fundamental à sociedade. Por exemplo, a ideia de Aristóteles, é tratar desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades, assim reconhecendo que a equidade exige adaptações, como apoios individualizados, ambientes acessíveis e políticas de inclusão. Rui Barbosa pregava que a verdadeira justiça está em oferecer tratamento diferenciado aos que se encontram em condições desiguais, o que, no caso das pessoas com TEA, significa garantir recursos e estratégias que permitam sua efetiva inserção e permanência no trabalho (Gonçalves, 2010).

A igualdade avançou de maneira significativa à sociedade e precisa estar em constante evolução para acompanhar as necessidades das pessoas. No que concerne as pessoas que possuem algum tipo de deficiência que acarreta a uma certa dificuldade com as questões do dia a dia, elas precisam de tratamentos desiguais perante aos outros; pois assim a igualdade será de fato efetivada.

3.2 Deficiência, Autismo nas Leis e Políticas de Inclusão

A primeira tentativa de inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho foi o art. 7 e 37 da Constituição Federal; o primeiro proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência. Já o artigo 37 assevera que deve ser reservado um percentual dos cargos e empregos públicos para pessoas portadoras de deficiência (Brasil, 1988).

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (13.145/15) criou o Estatuto da Pessoa com Deficiência, fortalecendo a proteção aos portadores de TEA, que estabeleceu que pessoas com deficiência são aquelas pessoas que possuem impedimentos de longo prazo, podendo ser de natureza física, mental, intelectual ou sensorial (Brasil, 2015). O Estatuto é um marco valioso quanto ao combate à discriminação, uniformização da acessibilidade e do atendimento prioritário e claro, na defesa da igualdade de direitos dos deficientes.

Com essa breve explicação história do TEA, analisa-se uma grande evolução do estudo do TEA e a garantia de direitos dessas pessoas. Na lei 12.764/12, em seu art. 2º, inciso V, estimula sobre a inserção da pessoa com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho, observando as peculiaridades de cada indivíduo, e as disposições do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) (Brasil, 2012).

Verifica-se que é devidamente expressa na norma legal que pessoas com TEA devem ser incluídas no mercado de trabalho, nas escolas, deve ser garantido a inclusão e a preparação para o mundo que sociedade impõe. Tratando-se da real aplicação das leis, em consulta ao site oficial do Tribunal Regional do Trabalho (TRT), verifica-se que há poucas jurisprudências a respeito de pessoas com autismo que estão incluídas em setores trabalhistas, destaca-se o seguinte julgado:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DEVIDA. A indenização por dano moral pressupõe a existência de um ato ilícito praticado pelo empregador, de um prejuízo suportado pelo ofendido e de um nexo de causalidade entre a conduta não jurídica do primeiro e o dano experimentado pelo último. Presentes tais requisitos, devida a indenização (Brasil, 2023).

Referido caso ocorreu com uma funcionária que tem o transtorno do espectro autista e que estava buscando indenização por danos morais, devido ao rebaixamento funcional promovido pelo gerente da empresa, que a expôs publicamente e a rebaixou de suas funções comissionadas na presença dos demais empregados da reclamada. A vítima alegou que o gerente, insatisfeito com sua função administrativa, usou a mudança de cargo para perseguir e discriminar a autora, que possui Transtorno do Espectro Autista e estava apta para o setor administrativo. Após ser afastada e reabilitada pelo INSS, a reclamante retornou ao setor administrativo, confirmando que o rebaixamento foi motivado por discriminação e perseguição. Um dos argumentos usados pelo tribunal, para julgar procedente o pagamento a indenização foi:

A conduta discriminatória ficou evidente pela exposição pública e insinuações

maliciosas direcionadas à autora devido à sua condição de pessoa com deficiência. Esse tratamento desrespeitoso e preconceituoso violou princípios de dignidade, configurando um ambiente de trabalho hostil e excludente (Brasil, 2023).

Verifica-se que mesmo com as leis, ocorre discriminação quanto a competência das pessoas com TEA. Nesse caso, foi feita a justiça, entretanto, encontra-se muitas situações no cotidiano quanto à discriminação e que nada é feito por receio das vítimas. Outro ponto de pesquisa acerca do caso é o site do Tribunal Superior do Trabalho - TST, em pesquisa feita, verifica-se que os únicos casos que foram à debate estão relacionados à redução de jornada de pais empregados que possuem filhos com diagnóstico de autismo, ou seja, não foi possível verificar-se qualquer discussão deste tribunal acerca de empregadores com autismo.

Isso demonstra que a profissionalização, empregabilidade das pessoas que possuem TEA não é algo tão ressaltado nos tribunais do Brasil. Assim, as políticas de incentivo para a inclusão é algo escasso. O acesso à escola já é difícil, o ingresso nas universidades e cursos técnicos é praticamente inexistente, o que torna o processo de encontrar um trabalho, algo desafiador (Conceição; Escalante; Silva, 2021). Conforme afirma Leopoldino (2015), são demonstrados quatro eixos em relação à inclusão de pessoas com TEA no mercado laboral, considerando suas necessidades, reivindicações e políticas públicas:

Políticas e Práticas relativas à inclusão no trabalho dos autistas

Dimensão	Práticas/Políticas
Preparação para a atuação profissional	<ul style="list-style-type: none"> • Ensino Técnico profissionalizante inclusivo • Preparo vocacional individualizado • Incentivos aos estágios e ao primeiro emprego • Acompanhamento de assistentes sociais e psicólogos
Incentivo à contratação	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivos financeiros à estágio e à contratação em organizações privadas • Abertura de vagas de estágio e emprego em organizações públicas • Programas de formação de mentores, gestores e empregadores • Programas de conscientização de empregadores e gestores/líderes • Incentivo ao empreendedorismo, voluntariado e cooperativismo
Fomento à produção científica	<ul style="list-style-type: none"> • Promoção da criação de grupos de pesquisa • Promoção da Realização de Eventos • Estímulos à pesquisa e à publicação • Estímulos à extensão universitária
Aquisição de informações precisas	<ul style="list-style-type: none"> • Criação de cadastro nacional de autistas • Censo socioeconômico dos autistas • Censo de inclusão dos autistas no mercado de trabalho

	<ul style="list-style-type: none">• Ampla divulgação dos dados obtidos, com incentivo à sua pesquisa
--	--

Fonte: Leopoldino (2015, p.864)

Da análise da tabela, nota-se o que pode facilitar a entrada dessas pessoas no mercado de trabalho, que concentra-se em programas de treinamento e educação, além do incentivo de contratação aos empregadores.

McLaughli, Bell e Stringer (2004) aduzem que a contratação das PcD tem a possibilidade de fazer com que a aceitação seja maior nas organizações, pois resulta em uma quebra de julgamentos preconceituosos e conseqüentemente traz uma aproximação dos portadores com os trabalhadores que não possuem deficiência, desse modo, as habilidades dos PcD é realçada trazendo um trabalho eficiente e um ambiente acolhedor. Como também, pode haver uma melhoria da imagem da empresa, o que traz benefícios aos gerentes, é o que afirma Carvalho-Freitas (2009) (Lima, 2013).

Ainda, referente à segunda dimensão das políticas públicas, usada em alguns países para atrair a contratação das pessoas com autismo; que está ligada a instigação voltada a estágios, contratação em empresas privadas e públicas. Como também, tem o objetivo de formar mentores, gestores e empregados por meio de programas de conscientização, com ênfase também ao incentivo ao empreendedorismo, voluntariado e cooperativismo. Sendo que essa dimensão possui mais eficácia se houver acesso às estruturas de preparação para a atuação profissional (Leopoldino; Coelho, 2017).

No que diz respeito à terceira dimensão, o fomento à produção científica, está ligada ao estudo aprofundado sobre a inclusão das pessoas com TEA no mercado de trabalho, vinculado a análise de sua efetividade, por meio de grupos de pesquisa que estimulam o estudo sobre essa dimensão da inclusão. Sobre a aquisição de informações precisas, faz com que seja adquirido noções sobre às políticas públicas, além de conhecimento sobre o autismo para a sociedade, como suas funcionalidades, graus e qualidade de vida, o que poderia preencher a falta de conhecimento sobre esse transtorno. A criação de cadastro nacional de autistas, o censo socioeconômico dos autistas, o censo de inclusão dos autistas no mercado de trabalho são questões de grande relevância para serem exploradas nas pesquisas (Leopoldino; Coelho, 2017).

Fato é que as pessoas que possuem o Transtorno do Espectro Autista devem ser amparadas de forma especial e particular pelas políticas de proteção do autismo, considerando que seria desproporcional a aplicação de leis rígidas a sujeitos que possuem um retardo no

desenvolvimento intelectual ou considerados deficientes a partir de uma denominação das Políticas Nacionais de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtornos do Espectro do Autismo e de outro ponto autistas com habilidades intelectuais, ou com capacidade de aprendizagem e cognição preservadas, que não há um estímulo significativo negativo no cotidiano (Lima, 2022).

Observa-se que há uma gama considerável de políticas públicas a respeito da inclusão da pessoa com autismo e os benefícios que não só o portador de autismo, mas as empresas, Estado e sociedade obtém ao agregar essas pessoas no ambiente laboral. Resta aplicar essas políticas de maneira planejada e eficiente para o real resultado da integração. Deve ser analisado as leis encontradas no Brasil que dispõe acerca do tema, e quais os planos para a sua aplicabilidade.

4 APLICABILIDADE E EFICÁCIA DA LEI DE INCLUSÃO PARA PESSOAS COM AUTISMO NO MERCADO DE TRABALHO

Quem possui deficiência
Tem uma limitação,
Que pode ser superada
Com esforço e ação.
Quer acessibilidade
E mais inclusividade
Para ser um cidadão!
-Rômulo Bourbon

Diante das necessidades especiais para incluir as pessoas com autismo no mercado de trabalho, deve ser analisado quais normas existem no Brasil para serem aplicadas pelas empresas, pela sociedade no geral. Para a real eficácia dessas leis, deve ser devidamente expresso quais os setores são abarcados, como prepara o ambiente inclusivo, e como é feita a fiscalização e penalidades para que seja garantido esse direito aos autistas. Com certeza é desafiador realizar a construção de um ambiente de trabalho diversificado, porém os autistas possuem diversas qualidades que podem fazê-los trabalhadores excepcionais.

4.1 Leis de Inclusão no Brasil

Algumas leis brasileiras garantem direitos a pessoas com autismo e a deficientes no

geral, motivo pelo qual considera-se salutar a sua discussão acerca de sua importância e motivo da sua criação.

Como já foi mencionado, a primeira garantia de direito para pessoas com deficiência foi na Constituição Federal de 1988 que é usada como parâmetro no ordenamento jurídico brasileiro, que faz com que as outras leis estejam em concordância com as normas da CF, sendo que é uma de suas principais características a garantia dos direitos fundamentais a cidadãos, conforme expresso no artigo 5º, que assegura igualdade de condições e direitos, independentemente de características distintivas, ou nos em seus artigos 7º e 37 que já foram mencionados acima (Brasil, 1988). Entretanto, nessa época as pessoas com autismo ainda não eram vistas como pessoas com deficiência, assim, não possuíam as garantias desses direitos.

No âmbito educacional, temos o Decreto nº 6.949/09, que promulgou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, norma com status constitucional, no seu art. 24 descreve os objetivos do Estado com o decreto supramencionado, que é o reconhecimento de pessoas com deficiência à educação, assegurando um sistema educacional inclusivo em todos os níveis, bem como, o aprendizado ao longo de toda a vida (Lima, 2022). Em especial, para esse trabalho, deve ser citado os itens 4 e 5:

4. A fim de contribuir para o exercício desse direito, os Estados Partes tomarão medidas apropriadas para empregar professores, inclusive professores com deficiência, habilitados para o ensino da língua de sinais e/ou do braille, e para capacitar profissionais e equipes atuantes em todos os níveis de ensino. Essa capacitação incorporará a conscientização da deficiência e a utilização de modos, meios e formatos apropriados de comunicação aumentativa e alternativa, e técnicas e materiais pedagógicos, como apoios para pessoas com deficiência.

5. Os Estados Partes assegurarão que as pessoas com deficiência possam ter acesso ao ensino superior em geral, treinamento profissional de acordo com sua vocação, educação para adultos e formação continuada, sem discriminação e em igualdade de condições. Para tanto, os Estados Partes assegurarão a provisão de adaptações razoáveis para pessoas com deficiência (Brasil, 2009).

Verifica-se que os Estados Partes, ou seja, os integrantes que assinaram e concordaram com tal decreto devem mover ações para empregabilidade nas escolas de pessoas com autismo.

A Lei nº 13.146, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência, foi criada no ano de 2015 com o objetivo de garantir a inclusão e a não discriminação social das pessoas com deficiência. Essa lei define deficiência como um impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que, em interação com barreiras, pode dificultar a participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (Brasil, 2015)

O Decreto-Lei Nº 5.452/1943, que aprovou a: Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em seu art. 75-F assevera que os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência, no preenchimento em vagas para atividades que possam ser realizadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto. Em seu art. 611-B diz que trata-se de conduta ilícita a convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho que realize qualquer discriminação no tocante a salário, e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (Brasil, 1943).

A Lei nº 7.853/1989 disserta sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, a integração social, aduz sobre a coordenadoria nacional para integração da pessoa portadora de deficiência e a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos. Primeiramente, em seu art. 1º diz que devem ser estabelecidas as normas que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências, e sua efetiva integração social, e no §2º salienta que o seu objetivo é garantir às pessoas portadoras de deficiência as ações governamentais necessárias, ao cumprimento dos seus direitos conquistados e afastar as discriminações e os preconceitos de qualquer espécie (Brasil, 1989)

Em seu art. 2º, acentua novamente que o Estado deve assegurar aos deficientes o pleno exercício de seus direitos, como educação, saúde, trabalho, lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciando o bem-estar pessoal, social e econômico. No inciso III do mesmo artigo, descreve explicitamente sobre a garantia profissional e do trabalho em que o governo deve apoiar à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços relacionados, incluindo os cursos regulares voltados à formação profissional, bem como, a existência de empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, destinados às pessoas portadoras de deficiência. Como também, argumenta que deve ser realizado a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência; devendo existir uma legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor dessas pessoas nos dois setores, regulamentando a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho (Brasil, 1989).

O art. 8º da Lei 7.853/1989, por sua vez, dispõe que constitui crime punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa: negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência (Brasil, 1989). Pode-se inferir que essa lei foi um marco significativo para a pessoa com TEA pois ela é muito clara em descrever sobre a importância e necessidade na aplicação de medidas eficazes que garantam o trabalho das pessoas atípicas, como programas, legislações e também descreve sobre a criminalidade de se negar emprego a

essas pessoas.

O Decreto nº 3.298/1999 que regulamenta a Lei no 7.853/1989, em seu art. 34 diz que a finalidade principal da política de emprego é a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo, mediante regime especial de trabalho protegido. Caso a deficiência seja grave ou severa, o cumprimento poderá ser efetivado mediante a contratação das Cooperativas Sociais construídas com o objetivo de integrar ao trabalho pessoas em desvantagem no mercado econômico que são tratadas na Lei no 9.867/1999. São consideradas pessoas em desvantagem: os deficientes físicos e sensoriais; psíquicos e mentais, as pessoas dependentes de acompanhamento psiquiátrico permanente, e os egressos de hospitais psiquiátricos conforme dispõe o art. 3º, inciso I e II da lei (Brasil, 1999).

Além do acima exposto, o decreto nº 3.298/1999, em seu art. 15, inciso II, diz que a Administração pública deve fornecer serviços as pessoas com deficiência para a sua formação profissional e qualificação para o trabalho. Em seu art. 30 é expresso que essas pessoas sendo beneficiária ou não do Regime Geral de Previdência Social, tem direito às prestações de habilitação e reabilitação profissional para capacitar-se a obter trabalho, conservá-lo e progredir profissionalmente (Brasil, 1999), ou seja, caso elas não se adaptem a determinado serviço, não podem simplesmente ser dispensadas, deve haver uma habilitação, um apoio para que esse indivíduo continue reinserido no mercado de trabalho.

Outro artigo importante para esse debate a respeito da inclusão que deve ser citado é o art. 36 d o decreto nº 3.298/1999:

Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção: I - até duzentos empregados, dois por cento; II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento; III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou IV - mais de mil empregados, cinco por cento (Brasil, 1999).

Observa-se que ele coloca uma porcentagem para a contratação de empregados com alguma deficiência, que as empresas devem seguir. Em relação ao monitoramento, o §5º responde que compete ao Ministério do Trabalho e Emprego realizar a fiscalização, avaliação e controle das empresas, e que para acompanhamento da situação deve ser feito procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas. No art. 45 e 49, é argumentado sobre a implementação de programas de formação e qualificação profissional voltados para a pessoa portadora de deficiência no âmbito do Plano Nacional de Formação Profissional – PLANFOR (Brasil, 1999).

O Decreto nº 9.508/2018 fala sobre o acesso das pessoas com deficiência a concursos e processos seletivos público, argumenta sobre seus direitos de participação de concursos públicos e sobre a porcentagem de vagas que devem ser destinadas a eles, no caso pelo menos 5%, conforme disposto no art.1º, §1º (Brasil, 2018).

Todos esses dispositivos legais enriquecem a discussão aqui estabelecida, uma vez que norteiam de onde e como a inserção de jovens e adultos deve ocorrer, a lei é clara que deve ser obedecido alguns parâmetros e que esses indivíduos possuem o direito de acesso à educação, curso profissionalizando e a um bom serviço, respeitando as suas características individuais.

4.2 Lei Berenice Piana

A lei Lei 12.764/2012 merece destaque, tendo em vista que se trata de uma lei específica acerca dos direitos dos autistas, sendo um marco grandioso para a garantia de seus direitos. Como já acima citado, a criação dessa lei foi devido a uma linda história de força, amor e justiça de uma mãe que queria o melhor para o seu filho, chamada Berenice Piana famosa por sua luta em favor das garantias dos direitos da pessoa com autismo e foi co-autora da Lei supracitada.

Berenice Piana, mesmo sendo mãe de três filhos, conseguiu dedicar-se e tornar-se uma militante e ativista brasileira. O seu filho caçula Dayan é portador do espectro autista, que foi o motivo da sua dedicação e luta para o desenvolvimento das garantias dessas pessoas; como a Escola do Austista do Brasil em Itaboraí RJ e leis municipais que defendem os Direitos do TEA. Berenice Piana também conseguiu o honroso título de Embaixadora da paz pela ONU e União Europeia e título de cidadã Anapolitana. Os portadores do Transtorno Global do Desenvolvimento podem contar com a Lei Berenice Piana (Lei nº. 12.764/12) que traz várias conquistas a eles, inclusive questões especializadas referente a escola.

Os autistas ganharam uma lei que visa sua proteção e garantia de direitos constitucionais diante da preocupação de sua inclusão, a Lei 12.764/2012 que instituiu a “Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista”. A referida lei reconhece que os autistas são pessoas com deficiência e que devem ser incluídos nos direitos oferecidos pelo país.

A formação dessa lei foi importante, pois os autistas não eram oficialmente considerados portadores de deficiência, o que acarretava exclusão e a dificuldade de usufruir

dos direitos cabíveis às suas condições. Em seu art. 2º, dita as diretrizes da Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, e mais especificamente a diretriz prevista no inciso V que é o estímulo à inserção da pessoa com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho, observadas as peculiaridades da deficiência e as disposições da Lei nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente). Para a realização dessas diretrizes, o Parágrafo único do art. 2º argumenta que o poder público poderá firmar contrato de direito público ou convênio com pessoas jurídicas de direito privado (Brasil, 1973). Além do mais, os direitos dos autistas estão elencados no Art. 3º, vejamos:

Art. 3º São direitos da pessoa com transtorno do espectro autista:
I - a vida digna, a integridade física e moral, o livre desenvolvimento da personalidade, a segurança e o lazer;
II - a proteção contra qualquer forma de abuso e exploração
III - o acesso a ações e serviços de saúde, com vistas à atenção integral às suas necessidades de saúde, incluindo:
a) o diagnóstico precoce, ainda que não definitivo;
b) o atendimento multiprofissional;
c) a nutrição adequada e a terapia nutricional;
d) os medicamentos;
e) informações que auxiliem no diagnóstico e no tratamento;
IV - o acesso:
a) à educação e ao ensino profissionalizante;
b) à moradia, inclusive à residência protegida;
c) ao mercado de trabalho;
d) à previdência social e à assistência social (Brasil, 2012).

Em especial, pode-se verificar que é direito da pessoa que possui TEA o acesso ao mercado de trabalho, que é um fator grandioso para seu desenvolvimento físico, psicológico, social e outros. Ou seja, é de suma importância a garantia desse direito que faz com que a sociedade avance em rumo à inclusão, respeito e harmonia.

4.3 Desafios Enfrentados e Aplicabilidade das Leis

A realidade brasileira atual demonstra que apenas 30% das pessoas autistas têm algum tipo de emprego. Pessoas autistas continuam sendo um grupo de talentos extremamente inexplorado, sendo algo que precisa mudar (National Autistic Society, 2025).

Martha Nussbaum, em seus livros, defendia que proteger as pessoas com deficiência é essencial para a justiça e dignidade social, aduz ainda que para se ter uma defesa justa deve haver o reconhecimento da igualdade na cidadania para pessoas com deficiência, incluindo

impedimentos mentais, e o apoio adequado à sua assistência e educação deve ser realçado. Essas questões levam ao reconhecimento de variadas necessidades de cada pessoa, sendo elas, neurotípicas, ou seja pessoas que não apresentam alterações significativas no desenvolvimento neurológico, comportamental ou psiquiátrico, ou que possuam alguma deficiência permanente que atrapalha o desenvolvimento de forma mais significativa (Santos; Filard, 2024).

Desse modo, cabe ao Estado garantir esses direitos, especialmente para aqueles que necessitam de tratamento especial, como as pessoas com deficiência. Essa responsabilidade estatal é explicitada na Lei de Apoio às Pessoas Portadoras de Deficiência, em vigor desde 1989, que em seu artigo 2º estabelece que cabe ao poder público e seus órgãos assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem estar pessoal, social e econômico (Brasil, 1989).

Entretanto, apesar de existirem diversas leis no nosso ordenamento jurídico que asseguram direitos as pessoas com deficiência (PcD) como foi demonstrado no tópico acima, esses cidadãos enfrentam muitos desafios no seu dia a dia, pois não é simples a inclusão deles na sociedade e, principalmente, no mercado de trabalho. O processo de inclusão nem sempre se dá de forma realmente efetiva.

O verdadeiro desafio que se encontra em relação à legislação que visa a proteção dos autistas é saber até que ponto há sua aplicabilidade na vida dessas pessoas que na maioria das vezes, não possuem um diagnóstico concreto e individual aos 18 anos de idade. As leis supramencionadas concordam e argumentam sobre a inclusão dos autistas na sociedade, nas escolas por exemplo, um atendimento específico às suas características, porém não basta a simples aprovação de uma lei (Lima, 2022).

Existe uma grande falta de conhecimento sobre os desafios enfrentados pelas instituições, empresas, para aplicar as leis de forma efetiva, em lidar com a diversidade. É de suma relevância realizar uma reavaliação sobre como os docentes estão se formando, e incluir o aprendizado de lidar com a diversidade e com as características de cada aluno. A consciência é a principal ferramenta para a inclusão dos autistas no âmbito escolar que é o primeiro passo para o ingresso no mundo trabalhista, contudo, isso só ocorre se houver conhecimento sobre o TEA (Lima, 2022).

O legislador edita leis com o objetivo de promover a mediação de conflitos para amenizar as discussões e debates sobre os diversos temas que causam alguns distúrbios entre

nossos pares, relacionado ao aspecto formal da Constituição Federal. As leis tentam inserir e tratar de temas em nossa sociedade para trazer a sensação de guarida e proteção estatal a todos, entretanto, trata-se de uma sensação meramente ilusória, considerando que as leis são pragmáticas e pouco eficazes, sem que haja a sua real prática na maioria das vezes.

Os problemas mais graves relatados pelas pessoas com TEA em relação ao mercado de trabalho são três: dificuldade em conseguir emprego, em manter-se nele e a obtenção de uma colocação compatível com a sua formação e expectativas. Essas dificuldades acarretam o afastamento dos autistas do trabalho, pois trata-se de um mundo exigente e competitivo que consequentemente constrói um ambiente estressante, com problemas de relacionamento e adaptação dos autistas. Esses ambientes sem suporte tem a potencialidade de trazer depressão, ansiedade, crises aos autistas devido a discriminação e perseguição de colegas e chefes (Leopoldino, 2015).

Diante desses problemas que fazem com que os indivíduos que possuem TEA se adaptem a um emprego, coloca-os em situação de dependência do governo, instituições ou parentes, por consequência, traz dificuldades financeiras, mesmo que apresentem formação e capacidade para trabalhar. Os ambientes físicos inadequados, a postura dos gestores e colegas, e a falta de incentivos e políticas públicas podem trazer a dificuldade de adaptação ao trabalho, tornando inviável a atuação de muitos autistas no mercado de trabalho. (Leopoldino, 2015).

Para que as leis tenham eficácia é necessário a criação de programas que objetivam aprimorar os tópicos de discussões em nosso meio, inserindo o conteúdo na sociedade, e não se restringindo aos aspectos formais da Constituição Federal. Observa-se no geral que existem os meios de forma simbólica, porém o objetivo, os fins desejados não são realmente alcançados (Deus; Alexandrino, 2015). Orlando Villas, em sua obra menciona:

A Constituição, enquanto mecanismo que permite a autonomia operacional do sistema jurídico, permite que o mesmo se desvencilhe de apoios externos, tais como o direito natural. Por essa razão, a Constituição aparece como condição da reprodução autopoiética do direito moderno, pois possibilita seu fechamento normativo e, fornecendo o limite interno para a capacidade de aprendizado do direito positivo. Isso significa que a Constituição, definida nesses termos, impede que o sistema jurídico seja bloqueado por diversas expectativas conflitantes de comportamento que emanam do contexto hipercomplexo da sociedade moderna (Filho, 2015).

Quando se observa a realidade do cotidiano de vida de portadores de autismo, verifica-se que as normas então vinculadas como garantias, e apresentam-se de formas secundárias diante da realidade fática, pois existe uma distinção entre realidade fática e realidade jurídica.

Podemos visualizar que existem várias leis que protegem dos direitos dos autistas, porém o simbolismo das normas se sobrepõe aos fatos que cercam este grupo social; predominando o preconceito, a falta de apoio ou a ineficácia de suas garantias que as leis atribuem. (Deus; Alexandrino, 2015).

Outra questão, é que se encontra empecilhos para a inclusão do portador de autismo, o que acarreta uma grande contradição dos direitos conquistados, amparados constitucionalmente ou na legislação infraconstitucional. Fato é que há falhas no ordenamento jurídico em se tratando da real efetivação dos direitos de inclusão de indivíduos com TEA, que é uma consequência da diferença estabelecida constitucionalmente e a relação jurídica comparada à realidade fática, o que acarreta ao choque de preceitos sem a resolução da problemática da maneira mais adequada (Deus; Alexandrino, 2015).

Desse modo, as leis de inclusão devem andar em conformidade com a atuação das políticas públicas construindo uma sociedade que atenda às necessidades especiais das pessoas com o TEA para que seja garantido todos os seus direitos, seja na educação, saúde, e o trabalho que poderá fazer com que sejam independentes, confiantes e sadios.

5 SOLUÇÕES PARA QUE A EFETIVA INCLUSÃO DE PESSOAS COM AUTISMO NO MERCADO DE TRABALHO

Importante ressaltar-se novamente o Decreto nº 3.298/1999, pois em seu art. 35 a legislação dispõe sobre as modalidades de inserção laboral da pessoa com deficiência, que são:

I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e

III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.”

§ 2º Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros.

§ 3º Consideram-se apoios especiais a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou

mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade (Brasil. 1999).

No Decreto nº 3.298/1999, em seu art. 45 diz que serão implementados programas de formação e qualificação profissional voltados para a pessoa portadora de deficiência no âmbito do Plano Nacional de Formação Profissional – PLANFOR. Tendo como objetivo criar condições que garantam as pessoas portadoras de deficiência o direito a receber uma formação profissional adequada; organizar os meios de formação necessários para qualificar essas pessoas, para a inclusão competitiva no mercado laboral. O objetivo de ampliar a formação profissional tendo como base a educação, para satisfazer as exigências derivadas do progresso técnico, dos novos métodos de produção e da evolução social e econômica (Brasil, 1999).

As pessoas, de um modo geral são diferentes, cada um tem suas características que lhe fazem únicos, pontos fortes e habilidades, seja autista ou não, e cada indivíduo tem um, por isso é importante não estereotipar grupos de pessoas. Entretanto, pessoas com TEA possuem pontos fortes que podem ser comuns entre elas, que devem ser reconhecidos e celebrados para o processo de inclusão. Entre eles, destacam-se: altos níveis de lealdade, excelente atenção aos detalhes, confiável, capaz de foco intenso, valorizando a honestidade e a franqueza no local de trabalho, altamente produtivo se o ambiente de trabalho for adequado, apaixonados pelo seu trabalho e muito motivados para atingir um alto padrão de desempenho, pensadores criativos e inovadores que trazem ideias e percepções para o local de trabalho, excelentes em seguir regras e políticas do local de trabalho e se manter atualizado com os procedimentos.

Um exemplo claro e acessível da representação de indivíduos com transtorno do Espectro Autista (TEA) no ambiente profissional pode ser observado na série uma *advogada extraordinária*, disponível na plataforma Netflix, que conta a história de uma jovem que possui o transtorno do espectro autista e que está ingressando em uma advocacia para trabalhar. No primeiro episódio, mostra o primeiro dia de trabalho da protagonista Woo; o chefe do escritório ao saber que Woo possui autismo cria um bloqueio instantâneo e deixa as outras características de seu currículo de lado, como o fato de ótimos resultados no exame da ordem (Netflix, 2022).

Em primeiro momento tudo o que o chefe vê é uma jovem autista que não possui capacidades de exercer o trabalho de advocacia. Desse modo, Woo é colocada a prova, recebendo um caso complexo, tendo que defender uma senhora que estava sendo acusada de tentar matar o seu marido. Pode-se observar que Woo é extremamente focada, organizada e padronizada em suas tarefas, fazendo com que tenha um ótimo desempenho em seu trabalho,

além do mais, possui ótima memória, o que também facilita no trabalho da advocacia. Fato é que, o chefe do escritório se surpreende positivamente com as habilidades de Woo, e que apesar das suas peculiaridades, possui capacidades que pessoas “comuns” não possuem. Woo organiza os documentos, faz esquemas para entender melhor o caso e adora o seu serviço, fazendo com que seja extremamente dedicada (Netflix, 2022). Na realidade podemos encontrar portadores de autismo com as mesmas habilidades, e assim sendo um trabalhador exemplar.

5.1 Sites para o Fomento da Inclusão

Uma ideia para que a inclusão seja efetivamente realizada, é a criação de sites que podem trazer informações a respeito do que é o autismo, como a sociedade pode ajudar; um site criado por uma fundação que auxilie os autistas a encontrar serviços, escolas inclusivas, apoio aos familiares; fazendo parcerias com empresas, instituições de ensino, profissionais da área da saúde. Para uma melhor visão, esse tópico será destinado para análise de um site criado por uma fundação em que a Inglaterra, Escócia e outros fazem parte, esses países lutam pelos direitos dessas pessoas, que é algo admirável e que o Brasil deveria aderir para a melhor eficácia de suas leis.

Essa pesquisa realizou análise do site da *national autistic society*³, onde verifica-se vários tópicos acima do site como os “conselhos”, “o que fazemos”, “quem somos”, “como podemos ajudar”, que direcionam as pessoas a encontrar a ajuda que precisam. Nos “conselhos e orientações” por exemplo, encontra-se sobre a “aceitação e conscientização” que descreve o propósito da sociedade nacional de autismo que é ajudar a criar uma sociedade que funcione para pessoas autistas, e para isso realizam eventos, campanhas públicas para promover a conscientização e aceitação do autismo e as pessoas interessadas podem acessar o site e participar destas campanhas (National Autistic Society, 2025).

Essa página decorre do propósito da sociedade que é a inclusão dos autistas por meio da conscientização, com o desenvolvimento de campanhas, parcerias. No site, encontra-se ajuda em várias áreas como financeira, psicológica, empregabilidade que direcionam aos conselhos necessários à situação de cada pessoa, dizendo como e o que pode ser feito no local de trabalho, nas escolas, tem o direcionamento aos locais necessários para a solução da sua situação. Também se encontra as campanhas que a Sociedade Universal do Autismo está realizando para

3 <https://www.autism.org.uk/what-we-do/who-we-are/our-leadership-team>

a inclusão dessas pessoas em toda a sociedade; é possível realizar doações para o custeio das atividades desenvolvidas.

Na área do emprego os interessados são direcionados a diversos conselhos, por exemplo como se adaptar, como captar suas habilidades e encontrar um serviço que esteja de acordo com elas, e para cada país que está nesta sociedade contém os locais que o autista podem procurar para ser direcionado a um trabalho. Fala também, que as necessidades de cada um devem ser respeitadas.

Há o apoio para que os empregadores contratem pessoas com autismo. Esse tópico é destinado aos empregadores que querem um ambiente mais inclusivo, trazendo as características do autista, as adaptações necessárias para a sua inclusão e ressaltando a importância do trabalho diversificado. É feita uma parceria da empresa empregadora com a sociedade do site, tendo que ser realizado relatórios para demonstrar o andamento e a experiência. Para os empregadores de autistas, a sociedade criou um prêmio para eles de empregador inclusivo para autismo, oferecendo estratégias personalizadas e adaptadas às necessidades e ao porte da sua organização, visando aumentar a inclusão.

Encontra-se o “apoie sua força e trabalho” que contém módulo para encontrar emprego, orientação e hospitalidade, disserta sobre o autismo e o local de trabalho e possui a aba para a pessoa que está procurando emprego. Nessa aba funcionário e empregadores compartilham sua experiência, compartilham conhecimentos sobre o emprego sendo um autista ou com um autista.

No site encontra-se várias histórias de inclusão, jovens que encontraram serviços, e como a criação dessa sociedade e desses mecanismos de comunicação ajudou no andamento de uma sociedade inclusiva e da efetividade e políticas de inclusão (National Autistic Society, 2025). Fato é que a criação de uma sociedade dessa forma no Brasil, traria benefícios incontáveis, a lei de fato sairia do papel e deslumbrar-se-ia pessoas com TEA se desenvolvendo socialmente, empregadas, e conseguindo ter uma vida harmoniosa, o que traria satisfação para eles, suas famílias e os cidadãos de um modo geral em viver em um país inclusivo, diversificado, respeitoso.

5.2 Locais de Emprego Destinados aos Autistas

Outra solução para que pessoas com autismo sejam empregadas, é a criação de locais

destinados exclusivamente para a contratação dessas pessoas, e esse lugar seria adaptado em conformidade com as principais características dos autistas, criando um ambiente confortável para conseguirem trabalhar. Esses lugares poderiam ser restaurantes, lojas de roupa e outros; com o apoio do Estado que realizaria divulgações, parcerias, prestaria apoio para melhor eficácia. Um exemplo é a PizzAut, localizada em Monza, na Itália, sendo a primeira pizzaria da Europa a contar exclusivamente com funcionários dentro do espectro autista. O restaurante foi fundado por Nico Acampora, que possui um filho com autismo e se preocupava com sua empregabilidade, foi o que motivou a criação desse estabelecimento.

De acordo com uma reportagem do DW Brasil, a rede PizzaAut já possui dois restaurantes e emprega 41 pessoas com autismo, desde sua inauguração em 2021. Esses restaurantes são estruturados em conformidade com as características e necessidades dessas pessoas, como caminhos livres entre as mesas, isolamento acústico e cores reduzidas no ambiente. A pizzaria recebe um grande número de reservas diárias e tem sido procurada por famílias que buscam oportunidades de emprego para seus filhos. Esse comércio realiza o seu papel na conscientização sobre o autismo na sociedade (Canal Autismo, 2025).

Pode-se verificar que o referido restaurante possui êxito em seu funcionamento com empregados apenas com o espectro, o que demonstra que eles são plenamente capazes de exercer atividades laborais, e construir sua vida financeira. Esse caso serve para inspirar a seguir esses caminhos, em parceria com o Estado, com instituições que realizam tratamento de autistas, isso traria conscientização as pessoas, motivaria os jovens autistas a entrar no mundo do trabalho e as leis brasileiras sairiam do papel e fariam com que os direitos fossem de fato garantidos.

Para que se alcance uma realidade que esteja em conformidade com a proteção direito à igualdade e o respeito às garantias essenciais que foram conquistadas pelos portadores, enfatiza-se o progresso em todos os campos sociais de sua inserção, atingindo em fim igualdade plena e eficaz (Deus; Alexandrino, 2015). A ideia da pizzaria supracitada é de grande valia para garantir emprego às pessoas com necessidades especiais, que a depender não conseguem se adaptar a um ambiente de trabalho comum, se mais comércios fossem abertos com o mesmo objetivo, a probabilidade maior da eficácia das leis de inclusão seria uma realidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por todo o exposto, diante do objetivo de analisar e descrever as leis existentes no ordenamento jurídico brasileiro que dispõe acerca da inclusão das pessoas com autismo, constatou-se que há uma gama considerável de legislação que garante a inserção dessas pessoas. Desde a educação infantil, cursos profissionalizantes para prepará-los ao mundo laboral até enfim conseguir um trabalho que esteja preparado para lidar com as características de cada um, apesar das características comuns entre os indivíduos que possuem autismo, estarão presentes os traços únicos, como os gostos, talentos, as estereotípicas, incômodos e etc.

O trabalho é de suma importância para todos aqueles que desejam se desenvolver de maneira pessoal e profissional, e a todos devem ser garantidos tais direitos. Para os portadores de TEA que podem ser inseguros por natureza, ser agregado a um serviço que esteja preparado para abraçar os seus aspectos, traz uma segurança para ampliar sua perspectiva de vida e de seus parentes, pois é desafiador viver com a incerteza da não aceitação nos ditames da sociedade. Essa inclusão traz benefícios para a pessoa com TEA e sua família pelos motivos acima expostos, para a sociedade em criar um ambiente diversificado e de respeito e para o Estado em governar um país inclusivo.

A iniciativa do governo de implantar a Lei de Cotas, os decretos que asseveram sobre a fiscalização e penalidades pela não observação da legislação que garante oportunidade de trabalho é considerado algo benéfico, porque se não existissem essas leis, muitas pessoas estariam em situação de exclusão de um trabalho, do meio social e assim passariam dificuldades financeiras e sofreriam isolamento social. Frisa-se que a inclusão depende também do esforço de cada um, em seu desempenho profissional e sua responsabilidade, independentemente de qualquer condição atípica (Lima, 2013).

As análises feitas nesse artigo, chegaram ao resultado de que apesar de existirem leis que dispõem acerca dessa inserção de jovens e adultos com autismo no mercado de trabalho, são necessárias pesquisas mais aprofundadas e feitas ao longo do tempo, observando esse grupo de pessoas que tem o condão de serem discriminadas e excluídas do direito ao trabalho. Aconselha-se assistir esses indivíduos, e adaptar as leis conforme as dificuldades encontradas para a sua inclusão e com esse estudo, realizar campanhas, investimentos que irão desmorrar as barreiras de caráter preconceituoso e exclusivo.

REFERÊNCIAS

BOGDASHINA, Olga. **Sensory perceptual issues in autism and Asperger syndrome: different sensory experiences-different perceptual worlds**. London: Jessica Kingsley Publishers, 2003.

BOURBON, Rômulo. Quem possui deficiência tem uma limitação. **Pensador**. Inserido por Romulo Bourbon, [s.d]. Disponível em: https://www.pensador.com/poema_deficiencia/. Acesso em: 15 jun. 2025.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm . Acesso em: 11 jun. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília, DF, 20 dez. 1999. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 dez. 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 11 jun. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Diário Oficial da União, Brasília, DF, Seção 1, n. 163, p. 2, 26 ago. 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 11 jun. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018**. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Diário Oficial da União, Brasília, DF, *Seção 1*, p. 1, 25 set. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm . Acesso em: 11 jun. 2025.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil: seção 1, Rio de Janeiro, DF, ano 82, n. 184, p. 11.937–11.984, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Acesso em: 11 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012**. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 149, n. 249, p. 1, 28 dez. 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm. Acesso em: 9 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, Brasília, DF, Seção 1, n. 127, p. 1–11, 7 jul. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm . Acesso em: 11 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989.** Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, Seção 1, p. 22.581–22.583, 25 out. 1989. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm . Acesso em: 11 jun. 2025.

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Pela primeira vez, IBGE divulga dados sobre pessoas com deficiência no Brasil.** Brasília, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2025/maio/pela-primeira-vez-ibge-divulga-dados-sobre-pessoas-com-deficiencia-no-brasil>. Acesso em: 11 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Indenização por danos morais. Devida. Processo nº 0010752-71.2023.5.03.0016.** Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno. Julgado em 13 out. 2016. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=5>. Acesso em: 10 jun. 2025.

CAMINHA, Roberta Costa; LAMPREIA, Cristina. Autismo: um transtorno de natureza sensorial. **Psicologia Clínica**, 2008.

CANAL AUTISMO. **Pizzaria na Itália emprega exclusivamente pessoas autistas.** Canal Autismo, 3 abr. 2025. Disponível em: <https://www.canalautismo.com.br/noticia/pizzaria-na-italia-emprega-exclusivamente-pessoas-autistas/>. Acesso em: 9 jun. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (BRASIL). **Manual de Atendimento a Pessoas com Transtorno do Espectro Autista.** Brasília, CNJ, 2023. Elaborado pelo Grupo de Trabalho instituído pela Portaria nº 315/2022. Disponível desde abril de 2023. Acesso em: 22 jun. 2025.

DA CONCEIÇÃO, Leon Ramires; DE FREITAS ESCALANTE, Núbia Regina; DA SILVA, Francielle Molon. Autistas no mercado de trabalho: análise sobre as ações e práticas inclusivas. **Gestão Contemporânea**, v. 11, n. 2, p. 203-221, 2021.

DEUS, Pedro Augusto Silva de; ALEXANDRINO, Bruna Brito. O direito da inclusão escolar dos portadores do autismo: uma análise da efetividade da Lei 12.764/12 e os seus desdobramentos. In: **Anais do IV CEDUCE**. Campina Grande: Realize Editora, 2015.

DO NASCIMENTO ARAÚJO, Marielle Flávia; *et al.* Autismo, níveis e suas limitações: uma revisão integrativa da literatura. **PhD Scientific Review**, v. 2, n. 5, p. 8-20, 2022.

DOS ANJOS, Melissa C. G.; *et al.* A pessoa com deficiência no mercado de trabalho e suas implicações. **Id on Line: Revista de Psicologia**, v. 10, n. 29, p. 51-70, fev. 2016. ISSN 1981-1179.

DOS SANTOS RODRIGUES, Nicoly; FILARD, Mariana Faria. Acesso à educação como direito do PCD Autista: uma análise da inclusão à luz da Lei Berenice Piana nº 12.764/2012. **Revista Delos**, v. 17, n. 61, p. e2589, 2024.

GADIA, Carlos A.; TUCHMAN, Roberto; ROTTA, Newra T. Autismo e doenças invasivas de desenvolvimento. **Jornal de Pediatria**, v. 80, p. 83-94, 2004.

GONÇALVES, Rogério Magnus Varela. Princípio constitucional da igualdade. **Direito e Desenvolvimento**, v. 1, n. 2, p. 121-133, 2010.

GORTÁZAR, Naiara Galarraga. Barbacena, a cidade-manicômio que sobreviveu à morte atroz de 60.000 brasileiros. **EL PAÍS Brasil**, 5 set. 2021. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2021-09-05/barbacena-a-cidade-manicomio-que-sobreviveu-a-morte-atroz-de-60000-brasileiros.html>. Acesso em: 9 jun. 2025.

LEMO, M. O. de C. **Nada sobre nós, sem nós: sensorialidades e vozes de trabalhadores autistas**: uma análise acerca da inclusão no capitalismo à luz do Direito do Trabalho. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022.

LEOPOLDINO, Cláudio Bezerra. Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa. **Revista Eletrônica Gestão & Sociedade**, v. 9, n. 22, p. 853-868, 2015.

LEOPOLDINO, Cláudio Bezerra; DA COSTA COELHO, Pedro Felipe. O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. **Revista Economia & Gestão**, v. 17, n. 48, p. 141-156, 2017.

LIMA, Michelle Pinto de; *et al.* O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, p. 42-68, 2013.

LIMA, Simone da Silva Costa. **Proteção ao direito do TEA (Transtorno do Espectro Autista)**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Centro Universitário de Brasília (UniCEUB), Brasília, 2022. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/prefix/16368>. Acesso em: 22 jun.

2025.MARQUES, Gabriel. **Meu amigo autista**. [Publicação no Facebook], 2019. Grupo de Estudo sobre Autismo. Disponível em: <https://www.facebook.com/photo?fbid=1196264667234320&set=a.1121970907997030>. Acesso em: 15 jun. 2025.

MOISÉS, Paloma Cristina Ferreira; NUNES, Elizene Sebastiana de Oliveira. O outro lado da história: um pouco da realidade dos professores com deficiências no mercado de trabalho. **Crátulo**, v. 15, n. 2, p. 95-120, 2022.

NATIONAL AUTISTIC SOCIETY. **Prêmio empregador inclusivo para autismo**, 2025. Disponível em: <https://www.autism.org.uk/what-we-do/autism-know-how/autism-accreditation/autism-inclusive-employer-award>. Acesso em: 20 abr. 2025.

NETFLIX. **Uma Advogada Extraordinária**. Direção de YOO In-sik; roteiro de MOON Ji-won. ENA, 2022. Disponível em: <https://www.netflix.com/title/81509247>. Acesso em: 9 jun. 2025.

SILVA, Alessandra Cabral Meireles da. **Autismo**: o acesso ao trabalho como efetivação dos direitos humanos. 2013. 203 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Católica de Pernambuco, Recife, 2013.

STURZA, Janaína Machado; MARQUES, Aline Damian. A importância do trabalho para a consolidação da dignidade do homem: apontamentos sob a perspectiva dos direitos sociais. **Revista Direito, Estado e Sociedade**, n. 50, 2017.

WERNECK, Adriely. **Autismo leve. Mães que escrevem** [S.L.], 2020. Disponível em: <https://maesqueescrevem.com.br/poesia-autismo-leve/>. Acesso em: 15 jun. 2025.