

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO ESTADO DO PARÁ  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

BRENNNA DE NAZARÉ MAGALHÃES DIAS  
THAYNÁ FLÁVIA OLIVEIRA SILVA

**OS DESAFIOS DA INCLUSÃO DA PESSOA COM O TRANSTORNO DO  
ESPECTRO DO AUTISMO NO MERCADO DE TRABALHO**

BELÉM  
2023

BRENNNA DE NAZARÉ MAGALHÃES DIAS  
THAYNÁ FLÁVIA OLIVEIRA SILVA

**OS DESAFIOS DA INCLUSÃO DA PESSOA COM O TRANSTORNO  
DO ESPECTRO DO AUTISMO NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
como requisito parcial para obtenção de grau em  
Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário  
do Estado do Pará.

Orientador: Prof. Me. Felipe Prata Mendes

BELÉM  
2023

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**  
**Biblioteca do CESUPA, Belém – PA**

---

D541d Dias, Brenna de Nazaré Magalhães.

Os desafios da inclusão da pessoa com o transtorno do espectro do autismo no mercado de trabalho / Brenna de Nazaré Magalhães Dias, Thayná Flávia Oliveira Silva. — Belém, 2023.

26 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Centro Universitário do Estado do Pará, Bacharelado em Direito, Belém, 2023.

Orientador: Prof. [Dr. Felipe Prata Mendes](#).

1. TEA. 2. Mercado de trabalho - Inclusão. 3. Direito dos trabalho. I. Silva, Thayná Flávia Oliveira. II. Mendes Felipe Prata (orient.). III. Título.

CDD 342.6

BRENNNA DE NAZARÉ MAGALHÃES DIAS  
THAYNÁ FLÁVIA OLIVEIRA SILVA

**OS DESAFIOS DA INCLUSÃO DA PESSOA COM O TRANSTORNO  
DO ESPECTRO DO AUTISMO NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
como requisito parcial para obtenção de grau em  
Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário  
do Estado do Pará.

Orientador: Prof. Me. Felipe Prata Mendes

Data de aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Conceito:

**Banca Examinadora:**

\_\_\_\_\_  
Prof. Me. FELIPE PRATA MENDES – Orientador  
Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA)

\_\_\_\_\_  
Nome com titulação  
Instituição a que pertence

\_\_\_\_\_  
Nome com titulação  
Instituição a que pertence

# OS DESAFIOS DA INCLUSÃO DA PESSOA COM O TRANSTORNO DO ESPECTRO DO AUTISMO NO MERCADO DE TRABALHO

## THE CHALLENGES OF INCLUSION PEOPLE WITH AUTISTIC SPECTRUM DISORDER IN THE LABOR MARKET

Brenna de Nazaré Magalhães Dias<sup>1</sup>

Thayná Flávia Oliveira Silva<sup>2</sup>

Felipe Prata Mendes<sup>3</sup>

### RESUMO

O presente artigo aborda a importância da inclusão de pessoas com o Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) no mercado de trabalho, buscando fornecer reflexões que contribuam significativamente para o avanço das práticas e políticas relacionadas a essa problemática. O objetivo geral deste trabalho é analisar de que maneira o ordenamento e as políticas públicas vigentes têm propiciado, às pessoas com transtorno do espectro do autismo (TEA), a efetiva inclusão no mercado de trabalho, identificando os desafios enfrentados por esses indivíduos. Para tanto, o estudo investiga o arcabouço legal relacionado às pessoas com Transtorno do Espectro Autista, identifica os desafios específicos enfrentados por esses indivíduos durante o processo de profissionalização, busca e manutenção de emprego, assim como, seu potencial de contribuição para as empresas, além disso, avalia as políticas públicas existentes que visam facilitar a integração profissional de autistas. Por fim, concluiu-se que, mesmo com as políticas públicas que buscam propiciar a integração laboral dos autistas, ainda persistem os desafios enfrentados, haja vista que os empregadores e a sociedade, em geral, ainda não demonstram preparo para lidar com as peculiaridades inerentes ao transtorno. Na pesquisa, o método utilizado é o procedimento de revisão bibliográfica e documental, de natureza exploratória, abordando o método dedutivo e fazendo uso de fontes secundárias, centrado na realização de pesquisas bibliográficas de artigos, produções científicas, leis e documentos pertinentes ao tópico de pesquisa.

**Palavras-chave:** Autismo; TEA e mercado de trabalho; desafios; políticas públicas; direito do trabalho.

### ABSTRACT

This article addresses the importance of including people with Autism Spectrum Disorder (ASD) in the job market, seeking to provide reflections that contribute significantly to the

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito pelo Centro Universitário do Estado do Pará – CESUPA. E-mail: brennamagalhaesdias@outlook.com. Lattes: <https://lattes.cnpq.br/5908490968821652>.

<sup>2</sup> Graduanda em Direito pelo Centro Universitário do Estado do Pará – CESUPA. E-mail: thaynaflaviaa@gmail.com. Lattes: <https://lattes.cnpq.br/4808937896612401>.

<sup>3</sup> Doutor em Direito do Trabalho pela PUC/SP. Professor da Graduação e Pós-graduação em Direito do Centro Universitário do Pará – CESUPA. Consultor Jurídico e Advogado. E-mail: felipe.mendes@prof.cesupa.br.

advancement of practices and policies related to this issue. The general objective of this work is to analyze how the current public order and policies have enabled people with autism spectrum disorder (ASD) to effectively be included in the job market, identifying the challenges faced by these individuals. To this end, the study investigates the legal framework related to people with Autism Spectrum Disorder, identifies the specific challenges faced by these individuals during the process of professionalization, search and maintenance of employment, as well as their potential contribution to companies, in addition. Furthermore, it evaluates existing public policies that aim to facilitate the professional integration of autistic people. Finally, it was concluded that, even with public policies that seek to promote the labor integration of autistic people, the challenges faced still persist, given that employers and society, in general, still do not demonstrate preparation to deal with the inherent peculiarities to the disorder. In the research, the method used is the bibliographic and documentary review procedure, of an exploratory nature, approaching the deductive method and making use of secondary sources, focused on carrying out bibliographic research on articles, scientific productions, laws and documents pertinent to the research topic.

**Keywords:** Autism; ASD and the job market; challenges; public policy; labor law.

## 1 INTRODUÇÃO

O atual cenário do mercado de trabalho é marcado por avanços legislativos e políticos que visam garantir a inclusão e igualdade de oportunidades para todos os cidadãos. No entanto, a realidade da inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) revela um descompasso entre a normativa existente e a efetiva prática de integração profissional. Este desafio torna-se evidente quando se considera a falta de preparação de empregadores e empregados para lidar com as necessidades específicas dos profissionais com TEA e a escassez de ambientes de trabalho devidamente adaptados.

A integração de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho é essencial para seu desenvolvimento pessoal, além disso, também constitui um mecanismo fundamental de aumento da autoconfiança e do empoderamento desses indivíduos. No entanto, mundialmente, há escassez de oportunidades laborais para esse grupo, um fato que destaca a urgência da ampliação estratégias que fomentem efetivamente essa inclusão (Ramires; Escalante; Silva, 2021).

Pesquisas apontam diversos obstáculos relacionados à inclusão de autistas no ambiente de trabalho, lamentavelmente, por conta do preconceito advindo, principalmente, da falta de compreensão sobre o tema, a contratação desses indivíduos ocorre, muitas vezes, somente para atender às quotas destinadas a pessoas com deficiência, refletindo uma abordagem

meramente legalista, desconsiderando o potencial e as contribuições significativas que esses profissionais podem oferecer ao ambiente laboral (Ramires; Escalante; Silva, 2021).

Nesse contexto, a garantia ao trabalho sem qualquer discriminação para admissão do trabalhador com deficiência, um direito fundamental previsto no art. 7º, XXXI da Constituição Federal de 88, enfrenta desafios consideráveis quando se trata de indivíduos portadores de TEA.

Diante da realidade desafiadora enfrentada por autistas no mercado de trabalho, é salutar destacar que estudos constatam que esses profissionais demonstram potencialidades notáveis. Apesar dos desafios inerentes à comunicação, socialização e comportamentos associados ao TEA, é possível afirmar que tais características não são barreiras intransponíveis. Considerando a singularidade de cada indivíduo e a devida adaptação, é possível vislumbrar contribuições significativas dos autistas no ambiente laboral (Leopoldino; Coelho, 2017). Sendo assim, o problema central que orienta esta pesquisa é: de que maneira o ordenamento jurídico e as políticas públicas têm propiciado, aos autistas, a inclusão no mercado de trabalho?

A hipótese é a de que, apesar da existência de regulamentações e políticas públicas que visam propiciar a inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho, ainda persistem desafios significativos. Os empregadores e a sociedade, em geral, ainda não demonstram preparo para lidar com as necessidades e peculiaridades dos profissionais autistas, bem como para implementar de maneira eficaz as políticas existentes, o que revela a lacuna entre a legislação existente e a realidade enfrentada por pessoas com TEA, impulsionando a necessidade de uma análise abrangente para identificar e compreender os desafios subjacentes.

Isso demonstra a complexidade do objetivo geral do presente trabalho, que é analisar a atual situação da inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) no mercado de trabalho, visando fornecer reflexões significativas sobre os obstáculos enfrentados.

Para atingir esse propósito, os objetivos específicos delineados incluem a análise dos principais desafios enfrentados por profissionais com autismo durante o processo de busca, ingresso e manutenção no ambiente laboral, indicando o potencial de contribuição destes indivíduos para o mercado, bem como, almeja-se explorar o contexto histórico dos direitos conquistados e as principais normativas e políticas públicas existentes voltadas aos direitos das pessoas com deficiência, com foco no autismo. Ademais, o presente estudo anseia examinar a aplicação e a efetividade das normativas e políticas públicas relacionadas à inclusão de pessoas com autismo no ambiente laboral.

A pesquisa justifica-se na necessidade de compreender e abordar as barreiras que impactam na inclusão profissional de pessoas com Transtorno do Espectro do Autismo (TEA)

no mercado de trabalho, analisando as medidas atuais voltadas à inclusão, bem como a sua aplicação e eficácia. Dessa forma, este estudo busca fornecer reflexões significativas, contribuindo para o avanço das políticas públicas e práticas que promovam um ambiente de trabalho mais inclusivo e igualitário.

O presente estudo é estruturado em cinco itens, sendo o primeiro esta introdução; no segundo, a exploração das bases legais que fundamentam os direitos sociais dos indivíduos com TEA, proporcionando uma compreensão essencial do arcabouço normativo; no terceiro, a análise da experiência dos profissionais com TEA; no quarto, a discussão se concentra nas políticas públicas existentes; por fim, o quinto, onde as considerações finais consolidarão as principais conclusões e reflexões derivadas da análise.

O método utilizado é o procedimento de revisão bibliográfica e documental, de natureza exploratória. Abordando o método dedutivo e fazendo uso de fontes secundárias, centrado na realização de pesquisas bibliográficas de artigos, produções científicas, leis e documentos pertinentes ao tópico de pesquisa.

## **2 O TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA) E OS DIREITOS SOCIAIS**

O transtorno do espectro autista (TEA) é uma condição neurobiológica que afeta o sistema nervoso, impactando nas habilidades sociais, de comunicação e comportamentais de uma pessoa. Não possui cura, mas quando descoberto precocemente, o tratamento auxilia na melhoria do desenvolvimento intelectual e social do autista (Brasil, 2022).

Nesse sentido, de acordo com o Ministério da Saúde (2022):

O TEA é um distúrbio caracterizado pela alteração das funções do neurodesenvolvimento, que podem englobar alterações qualitativas e quantitativas da comunicação, seja na linguagem verbal ou não verbal, na interação social e do comportamento, como: ações repetitivas, hiperfoco para objetos específicos e restrição de interesses. Dentro do espectro são identificados graus que podem ser leves e com total independência, apresentando discretas dificuldades de adaptação, até níveis de total dependência para atividades cotidianas ao longo de toda a vida.

A prevalência de pessoas com TEA vem aumentando progressivamente ao longo dos anos, conforme o relatório mais recente, divulgado pelo Centro de Controle e Prevenção de Doenças (CDC), em 2023, a estimativa é de que 1 em cada 36 crianças são diagnosticadas com TEA. O CDC é uma agência do Departamento de Saúde e Serviços Humanos dos Estados Unidos, que conduz pesquisas e fornece informações de saúde em diversas áreas. Nesse sentido, o Centro de Controle e Prevenção de Doenças (CDC) vem rastreando o número e as

características de crianças autistas há mais de duas décadas em diversas comunidades americanas. Essas pesquisas são divulgadas a cada dois anos e o Brasil usa os estudos da agência como base, por não ter pesquisas concretas sobre a prevalência no país (Autismo e Realidade, 2023).

Conforme exposto pelo blog Autismo e Realidade (2023):

Atualmente, segundo dados divulgados em 2023, **pela primeira vez, a porcentagem de meninas de 8 anos identificadas com TEA foi superior a 1%**. No entanto, uma realidade persiste: **os meninos mantiveram quase quatro vezes mais chances de serem identificados com TEA** do que as meninas (grifo nosso).

Nesse viés, é possível observar que, em meio às estatísticas, constatou-se que as crianças diagnosticadas com autismo, em maioria, são do sexo masculino, no entanto, o autismo em meninas tem aumentado progressivamente. A partir da análise e comparação das pesquisas já realizadas pelo CDC até os dias de hoje, relacionadas ao autismo, pode-se perceber que o número de diagnósticos vem crescendo ao longo dos anos, e, com isso, tem-se objetivamente, um futuro com um aumento também do número de autistas adultos.

Vale ressaltar que as características do TEA variam amplamente, no entanto, geralmente incluem: dificuldades na socialização; interesses restritivos; comportamentos repetitivos e estereotipados; dificuldades na comunicação verbal e não verbal; padronização na organização de objetos; intolerância com quebras de rotina. Nesse sentido, o termo “espectro” foi inserido ao nome do transtorno em 2013, tendo em vista a variedade de características e níveis que o TEA apresenta, e, por essa razão, cada indivíduo no espectro autista tem seu próprio conjunto de manifestações, tornando-o único. (Vida Saudável Einstein, 2022).

A Classificação Internacional de Doenças (CID), que é uma ferramenta cujo objetivo é auxiliar na padronização e categorização de diversas condições, em sua última versão, a CID-11, trouxe algumas mudanças significativas para o diagnóstico do TEA. É importante ressaltar que a classificação é dividida em códigos, que auxiliam os médicos na identificação das características de cada condição. Nesse sentido, na versão mais recente o autismo foi prescrito com o código 6A02, já na anterior (CID-10), o TEA não possuía um regulamento específico (Instituto Singular, 2022).

Portanto, anteriormente, na CID-10, o autismo estava inserido nos Transtornos Globais do Desenvolvimento, do código F84, como demonstrado pelo Instituto Singular (2022):

Transtornos Globais do Desenvolvimento (F84):

**Autismo Infantil (F84.0)**

**Autismo Atípico (F84.1)**

Transtorno Desintegrativo da Infância (F84.3)

Transtorno com Hipercinesia Associada a Retardo Mental e a Movimentos Estereotipados (F84.4)

**Síndrome de Asperger (F84.5)**

Outros TGD (F84.8)

TGD sem Outra Especificação (F84.9) (grifo do autor).

Desse modo, com o avanço de estudos, tornou-se necessário a criação de um código exclusivo para o autismo, tendo em vista que o F84, anteriormente utilizado, não considerava todas as suas especificidades. Portanto, na CID-11, todos os transtornos que faziam parte do espectro do autismo foram reunidos em um único diagnóstico: o Transtorno do Espectro do Autismo (TEA), prescrito pelo código 6A02. Nesse sentido, as subcategorias passaram a ser relacionadas a algum prejuízo da linguagem funcional ou deficiência intelectual (Instituto Singular, 2022).

Sendo assim, de acordo com a tabela do CID-11 (2023), atualmente utilizada, são essas as subcategorias do TEA:

**6A02.0** Transtorno do espectro do autismo sem distúrbio do desenvolvimento intelectual e com leve ou nenhum comprometimento da linguagem funcional

**6A02.1** Transtorno do espectro do autismo com distúrbio do desenvolvimento intelectual e com leve ou nenhum comprometimento da linguagem funcional

**6A02.2** Transtorno do espectro do autismo sem distúrbio do desenvolvimento intelectual e com linguagem funcional prejudicada

**6A02.3** Transtorno do espectro do autismo com transtorno do desenvolvimento intelectual e com linguagem funcional prejudicada

**6A02.5** Transtorno do espectro do autismo com distúrbio do desenvolvimento intelectual e com ausência de linguagem funcional

**6A02.Y** Outro transtorno do espectro do autismo especificado

**6A02.Z** Transtorno do espectro do autismo, não especificado

Ademais, outra principal ferramenta utilizada por profissionais de saúde mental para a realização do diagnóstico de transtornos como o TEA, é o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5). **Conforme o DSM-5, os níveis do autismo são categorizados baseados no nível de suporte necessário, são eles: nível 1 (leve), nível 2 (moderado) e nível 3 (severo).** (Vida Saudável Einstein, 2022).

Pela primeira vez, somente em 2023, o Ministério da Saúde incluiu o tratamento para o TEA na Política Nacional da Pessoa com Deficiência, sendo assim, o Sistema Único de Saúde (SUS) conta com uma rede de atenção à saúde para o cuidado integral das pessoas com TEA (Brasil, 2023).

A etiologia do transtorno do espectro autista permanece desconhecida, com evidências científicas indicando que não há uma causa única, mas sim a interação de fatores genéticos e ambientais, ou seja, fatores ambientais podem influenciar diretamente no risco de TEA em indivíduos geneticamente predispostos (Brasil, 2022).

## 2.1 DIREITOS SOCIAIS RELACIONADOS AO TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA

O percurso até a conquista dos direitos dos autistas tem suas raízes em um movimento marcado por iniciativas tanto no campo legal quanto no ativismo social. Diante disso, o marco inicial remonta à Constituição de 1988 e à Declaração Universal dos Direitos Humanos promulgada pela ONU em 1948, onde a dignidade humana e a solidariedade social surgem como um princípio fundamental. Sob este aspecto, o legislador originário estabelece, na lei maior, como deveres do Estado: a promoção do acesso à saúde, educação, segurança, seguridade social e a trabalho.

A Carta Magna (1988) em seu artigo 1º, inciso III, define o princípio da dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, *in verbis*:

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

[...] III - a dignidade da pessoa humana;

Não há como falar, portanto, em dignidade se não houver respeito pela vida humana, sem a observação do bem-estar físico e moral e sem as condições mínimas de acesso a educação, saúde e trabalho para um desenvolvimento verdadeiramente digno, não existe dignidade quando a igualdade e os direitos fundamentais são negligenciados. Principalmente, no contexto do mercado de trabalho, onde os autistas são constantemente negligenciados e tratados com descaso devido à inobservância desse fundamento tão essencial. (Costa; Fernandes, 2018).

Sob este ângulo, a CF/1988 em seu artigo 6º, determina os direitos sociais, *in verbis*:

**Art. 6º** São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a Previdência Social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Desse modo, sendo os direitos sociais de todos e dever do estado, para que sejam assegurados efetivamente, é imprescindível que seja proporcionado um mínimo existencial. (Costa; Fernandes, 2018). Além disso, a partir do desafio em garantir os mínimos direitos, no contexto das pessoas autistas, tornou-se necessária a criação de normas infraconstitucionais, objetivando personificar em algo concreto os textos legais. Vejamos as considerações de Leopoldo e Coelho (2017):

O aumento na prevalência do TEA, que atingiu valor a cerca de 1% da população, medido em vários estudos, gera impactos substanciais na sociedade, consistindo em

argumento motivador para a implementação de políticas públicas em relação ao autismo.

A primeira pessoa a conseguir a aprovação de uma lei por meio de iniciativa popular no Brasil é uma mulher mãe de um menino autista, chamada Berenice Piana, que dedicou grande parte de sua vida lutando pelos direitos básicos de inclusão das pessoas com deficiência. Sua busca deu origem à Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, também conhecida como Lei Berenice Piana (Lei 13.764/12), sancionada no Brasil em 2012, que foi considerada extremamente relevante para garantia dos direitos dos autistas determinando o acesso ao diagnóstico precoce; ao tratamento individualizado; às terapias e medicamentos oferecidos pelo SUS; à educação; à proteção social; ao trabalho; aos serviços que propiciem igualdade de oportunidades (Autismo E Realidade, 2020).

A história de Berenice é de luta e resiliência, ao ter a confirmação do diagnóstico de seu filho, quatro anos depois, logo buscou o tratamento adequado, porém, como ainda acontece até os dias atuais, teve que lidar com o despreparo do sistema público e das escolas. Com a lei em vigor, a sua luta passou a ser para que ocorra o seu cumprimento efetivo, sendo assim, em abril de 2014, ela inaugurou a primeira Clínica-Escola do Autista do Brasil, mantida pela Prefeitura de Itaboraí. Além de ser o principal nome do ativismo pela pessoa com autismo no país, o percurso de Berenice é reconhecido também internacionalmente, recebendo, em 2017, o título de Embaixadora da Paz pela Organização das Nações Unidas (ONU) e União Europeia (Autismo E Realidade, 2020).

Ademais, em 2015, foi instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei 13.145/15), conhecida também como o Estatuto da Pessoa com Deficiência, que define a pessoa com deficiência como “aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial”, ampliando a proteção aos portadores de TEA, sendo um símbolo fundamental na defesa da igualdade de direitos dos deficientes e combate ao preconceito.

Leopoldo e Coelho (2017) mencionam a importância do ativismo social, na maioria das vezes encabeçado por familiares que possuem algum ente querido nesta conjuntura e sob tal intelecção, salienta-se que o Brasil possui um exemplo recente de tal *conditio*. Nesse sentido, a Lei nº 13.977, de 08 de Janeiro de 2020, recebeu a alcunha de “Lei Romeo Mion”, em homenagem ao filho do apresentador e ativista Marcos Mion, o qual sempre aproveitou seu espaço na televisão e seu forte apelo frente ao mercado publicitário para engajar a causa.

Em efeitos práticos, a referida legislação alterou a Lei nº 12.764/2012 (Lei Berenice Piana), tal qual a Lei nº 9.265/1996 (Lei da Gratuidade dos Atos de Cidadania), para “instituir a Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Ciptea)”. O documento serve como um substituto para o atestado médico e possui o papel de facilitar o acesso a direitos previstos na Lei Berenice Piana, deve ser emitido de forma gratuita, sob responsabilidade dos estados e municípios. Conforme o Artigo 3º-A da Lei Romeo Mion (Brasil, 2020), *in verbis*:

**Art. 3º-A.** É criada a Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Ciptea), com vistas a garantir atenção integral, pronto atendimento e prioridade no atendimento e no acesso aos serviços públicos e privados, em especial nas áreas de saúde, educação e assistência social.

§ 1º A Ciptea será expedida pelos órgãos responsáveis pela execução da Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, mediante requerimento, acompanhado de relatório médico, com indicação do código da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID), e deverá conter, no mínimo, as seguintes informações:

I - nome completo, filiação, local e data de nascimento, número da carteira de identidade civil, número de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF), tipo sanguíneo, endereço residencial completo e número de telefone do identificado;

II - fotografia no formato 3 (três) centímetros (cm) x 4 (quatro) centímetros (cm) e assinatura ou impressão digital do identificado;

III - nome completo, documento de identificação, endereço residencial, telefone e e-mail do responsável legal ou do cuidador;

IV - identificação da unidade da Federação e do órgão expedidor e assinatura do dirigente responsável. [...]

Em que pese a atitude louvável da “Lei Romeo Mion”, é necessário expandir um raciocínio crítico segundo o qual não se pode conceber como aceitável a espera de décadas para que o estado brasileiro efetivasse um direito tão salutar, e ao mesmo tempo, de simples convenção, assim como já existiam legislações voltadas ao público idoso e estudantil. Logo, pode-se questionar quanto tempo seria decorrido até que o documento acima fosse criado sem o devido apoio dos ativistas.

Concomitante a isso, retomando a discussão quanto à inserção do indivíduo com Transtorno do Espectro do Autismo no mercado de trabalho, torna-se primordial regressar, igualmente, à Lei Berenice Piana, a qual em seu Artigo 2º, inciso V, expressa:

**Art. 2º** São diretrizes da Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista: [...]

V - 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, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente).

Logo, a inclusão de um autista no mercado de trabalho é garantida pela mesma lei que determina a participação mínima para portadores de qualquer deficiência, por corolário, também se pode afirmar que, de acordo com os termos legais, equiparam-se as pessoas com transtorno do espectro do autismo com as pessoas com deficiência. A legislação também faz menção à disponibilização de um acompanhante especializado nas escolas: “a pessoa com transtorno do espectro autista incluída nas classes comuns de ensino regular terá direito a acompanhante especializado” (Brasil, 2012).

Além do acesso de autistas às escolas regulares ter amparo legal, tanto no ensino básico como no superior, vale ressaltar que não há limitação de vagas. A legislação não prevê cotas para pessoas com deficiência por sala ou instituição, apesar de muitos pais ainda receberem este argumento com uma justificativa para a negativa de matrícula, tal recusa é crime, com punição prevista para os gestores com o dever de indenização de três a 20 salários mínimos. Além disso, a escola também não pode vincular a matrícula ou matrícula à apresentação de um laudo (Autismo e Realidade, 2021).

Não obstante, considerando as discussões precedidas, há de se indagar se seria possível que uma pessoa com transtorno do espectro do autismo adentre no mercado de trabalho. A resposta é afirmativa, pois, com o acesso aos tratamentos especializados e à educação inclusiva, nada impede que o autista possua uma vida independente ao alçar à vida adulta. Para ilustrar isso, vale ressaltar a história de Caio, apresentada pelo Ministério da Saúde (2023):

Caio é um exemplo de que o TEA não é um impeditivo para alcançar objetivos. Hoje, aos 22 anos, ele conta que mesmo com os desafios, como a facilidade em se distrair com outras atividades que atrapalham o foco nos estudos ou no trabalho, e a ansiedade e a falta de confiança em situações que envolvem começar novas amizades ou a socialização com pessoas desconhecidas, já cursa sua segunda graduação e tem autonomia em diversas atividades.

### **3 OS DESAFIOS ENFRENTADOS E O POTENCIAL DE CONTRIBUIÇÃO DOS PROFISSIONAIS AUTISTAS NO AMBIENTE LABORAL**

Ainda que existam medidas voltadas à garantia e a proteção do trabalho do autista, os desafios enfrentados pelos portadores de TEA no mercado de trabalho são diversos, e, não se originam apenas na fase de busca por emprego, na verdade, eles têm início muito antes, abrangendo desde as dificuldades de acesso à escola até os cursos técnicos e universidades (Leopoldino; Coelho, 2017). Logo, esses obstáculos emergem no processo de profissionalização, apesar de ser também um direito assegurado a eles, conforme dispõe a Carta Magna, em seu artigo 205, *in verbis*:

**Art. 205.** A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua **qualificação para o trabalho** (grifo nosso).

A profissionalização representa o elo entre o indivíduo e o mercado de trabalho, portanto, torna-se imprescindível promover um estímulo mais significativo à inclusão de indivíduos com transtorno do espectro autista no ensino fundamental e superior. Contudo, é essencial que os estabelecimentos educacionais estejam devidamente preparados para lidar com as diferenças e se ajustar às características específicas.

De acordo com o artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), in verbis:

1. Todos os seres humanos têm direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todos os seres humanos, sem qualquer distinção, têm direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todos os seres humanos que trabalhem têm direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhes assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e complementada, se necessário, por outros meios de proteção social. [...]

Portanto, a escola como um agente primário, deve possibilitar a participação efetiva das pessoas com deficiência, desde a educação infantil, até o ensino superior. A “educação especial” é uma conquista fundamental, pois, possibilita a quebra da exclusão de PcD’s nos processos educacionais e nas qualificações profissionais a partir da discussão de estratégias de integração (Monteiro *et. al.*, 2022).

Ainda que tais fatores supracitados sejam superados, os autistas encontram novos obstáculos após a saída do ambiente escolar, na transição para vida adulta, incluindo o gerenciamento de processos de busca por emprego; participação em processos seletivos; adaptação às novas rotinas e aos procedimentos no emprego; domínio das demandas sociais e de comunicação no local de trabalho; convivência com demandas sensoriais; enfrentamento de preconceitos e estigmas relacionados ao TEA; riscos à saúde mental, haja vista que, a sobrecarga de estresse e as limitações interpessoais e de adaptação no trabalho, impactam significativamente no âmbito da saúde mental das pessoas com TEA, tornando-as mais suscetíveis a questões psicológicas como depressão, ansiedade e ataques de ira (Talarico; Pereira; Goyos, 2019).

Leopoldino (2015) afirma que geralmente as pessoas com TEA relatam três principais desafios quando se trata da inclusão no mercado de trabalho, sendo eles: dificuldade de

conseguir emprego, manter-se nele e obter uma colocação compatível com a sua formação e expectativa. Diante dessa problemática, muitos autistas passam a depender do governo, instituições ou da ajuda de familiares para sobreviver, haja vista que desenvolvem dificuldades financeiras, já que, ainda que apresentem formação e capacidade, não há oportunidade para trabalhar.

Diante desse contexto, a empregabilidade limita o acesso de oportunidades igualitárias a todos, e, a crescente necessidade de se capacitar e especializar, gera uma grande competitividade, conseqüentemente, agravando a problemática da inclusão de PcD's (Pessoas com Deficiência), haja vista que não há ofertas justas à eles, diante do fato de que existem lacunas entre a formação profissional e a contratação, que são acompanhadas pela desinformação e discriminação (Araújo; Dourado, 2022). Vale ressaltar o conceito do termo empregabilidade: “A empregabilidade diz respeito à capacidade que um profissional tem de conseguir uma vaga de emprego e, sobretudo, se manter nele. O conceito diz respeito à aptidão de uma pessoa de se manter ativa no mercado de trabalho” (Dias, 2023).

Nesse viés, evidências da literatura relatam salários menores oferecidos aos autistas, dificuldade de encontrar emprego, levando em consideração a menor variedade de opções de carreira oferecidas, e que, geralmente são cargos abaixo da qualificação desses profissionais. Para muitas pessoas nessa condição, omitir o fato de ser autista é a única chance de trabalhar, aceitando o risco de atuar sem suporte adequado, em função da sobrevivência (Leopoldino, 2015).

Diante disso, faz-se necessário abordar a discussão sobre o trabalho decente, o conceito por trás desse termo foi formalizado em 1999 pela OIT (Organização Internacional do Trabalho), e pode ser definido como: “trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”, no qual, o elemento central é a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, além do combate a discriminação, fazendo com que, pessoas mais vulneráveis possam ter acesso ao trabalho digno, rompendo as barreiras da desigualdade (Melo, 2022).

O trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT, que são: o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais, como por exemplo, a eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação; a promoção do emprego produtivo e de qualidade; a ampliação da proteção social; e o fortalecimento do diálogo social. Além disso, de acordo com a OIT, é necessário o papel do Estado Democrático na consolidação de um padrão civilizado de relações

sociais, tendo como base o pressuposto de que o trabalho é a via fundamental para a superação da pobreza e para inclusão social, propiciando assim, condições básicas para uma vida digna (Melo, 2022).

Diante do exposto, em relação ao trabalho decente quando se trata das pessoas com deficiência (PcD's), somente dois relatórios foram editados sobre o assunto e existe apenas uma referência à eles, sendo no documento “Perfil do Trabalho Decente no Brasil”, de 2009, emitido pela OIT. Nesse relatório, a OIT apontou que, em 2008, 1% dos trabalhos formais tinham sido ocupados por PcDs, as quais teriam rendimento maior do que as pessoas ditas sem deficiência, além disso, apontou significativas diferenças salariais, de acordo com o tipo de deficiência, sendo que os deficientes mentais teriam o pior salário (Sak; Peruzzo; Neto, 2021).

O preconceito de empregadores consiste em um obstáculo substancial, pois, diminui o acesso a vagas em um grande número de empresas, e, é geralmente caracterizado pela falta de reconhecimento da capacidade dos profissionais com TEA e pela percepção acentuada de possíveis inconveniências e riscos incorridos na contratação desses empregados. O estigma relacionado a essa condição é tão forte a ponto de certos empregadores, mesmo abertos a contratar pessoas com deficiência, manterem uma restrição quando se trata de autistas. A disponibilização de subsídios à contratação de pessoas com TEA, de fato, apresenta apoio positivo para o aumento das vagas ofertadas (Leopoldino; Coelho, 2017).

De acordo com Leopoldino e Coelho (2017), a falta de suporte ou de adaptação no ambiente de trabalho afeta diretamente o desempenho dos indivíduos com TEA, nesse sentido, a atuação da liderança da instituição empregadora pode ser um fator determinante para uma realização de tarefas de forma mais produtiva por parte dos autistas empregados. As condições ambientais como o nível de iluminação e ruídos podem ser ajustadas, tendo em vista a hipersensibilidade inerente à condição, assim com a organização das tarefas visando propiciar a esses indivíduos, que normalmente são intolerantes a mudanças no cotidiano, rotinas adaptadas. Além disso, ressaltam a importância do suporte psicossocial, oferecido pelos chefes e pelos colegas, como sendo crucial para a retenção de autistas em seus empregos.

Nesse sentido, pode-se observar que, as pessoas com deficiência, em geral, enfrentam diversos obstáculos para o exercício efetivo do trabalho decente, e que, no Brasil, ainda não há uma atenção devida voltada a essa problemática. Portanto, o processo de inclusão de pessoas com o transtorno do espectro do autismo no mercado de trabalho é marcado por inúmeras barreiras, que não somente se originam de dificuldades estruturais, inerentes ao quadro do TEA, como também de obstáculos culturais e sociais.

Esses elementos convergem para a necessidade de práticas prementes que não apenas superem os obstáculos iniciais, mas que também abordem as complexidades específicas enfrentadas pelos autistas no contexto laboral, visando propiciar uma inclusão verdadeiramente efetiva e o acesso ao trabalho decente.

### **3.1 O POTENCIAL DE CONTRIBUIÇÃO DE PROFISSIONAIS AUTISTAS**

Conforme salientado por Leopoldino (2015), os empregadores, por falta de conhecimento, não enxergam o potencial dos autistas para determinadas atividades. Apesar dos desafios e estigmas enfrentados, os autistas apresentam a capacidade de se desenvolver, através de terapias e tratamentos específicos, sendo, dessa forma, capazes de ter autonomia e ingressar no mercado de trabalho, revelando-se profissionais excepcionais.

Os estudos conduzidos por pesquisadores destacam os aspectos positivos associados à contratação de indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA), verificou-se que profissionais autistas demonstram habilidades para seguir rotinas, lidar com processos padronizados e respeitar regras, revelando, inclusive, aversão ao não cumprimento das normas estabelecidas no ambiente de trabalho. Além do mais, apresentam menor incidência de atrasos e de pausas prolongadas durante o expediente devido à sua inclinação para seguir as regras. Esses indivíduos também tendem a limitar as possíveis distrações com conversas ou chamadas pessoais, uma vez que sua dificuldade de interação lhes permite concentração maior nas tarefas (Leopoldino, 2015).

Ademais, de acordo com o Instituto Inclusão Brasil (2021), indivíduos com TEA podem apresentar diversos pontos fortes que podem estar diretamente ligados ao seu diagnóstico, alguns exemplos são: aprender a ler desde muito cedo (hiperlexia); pensar e aprender de forma visual; destaque em disciplinas técnicas e lógicas, como matemática, ciências e engenharia; memória extraordinariamente boa, sendo capazes de lembrar-se de fatos por longos períodos de tempo; precisão e atenção aos detalhes; honestidade e confiabilidade; excelente senso de direção.

Essas habilidades não estão presentes em todos os autistas, sendo essencial avaliar e identificar as características individuais de cada pessoa. Por décadas, a comunidade científica negligenciou a ideia de habilidades especiais no autismo, distorcendo a compreensão científica do assunto, nesse sentido, a ciência está começando a acompanhar as primeiras observações e estudos sobre os pontos fortes das pessoas com TEA (Instituto Inclusão Brasil, 2021).

Portanto, é evidente que a contratação de profissionais autistas não apenas promove benefícios para eles, mas também oferece uma contribuição expressiva para o sucesso do ambiente laboral em que estão integrados. Contudo, devido à falta de conhecimento e conscientização por parte dos empregadores, as oportunidades se tornam limitadas, muitas vezes restringindo-se ao cumprimento de cotas, sem considerar as características que poderiam ser essenciais para o desenvolvimento tanto do indivíduo quanto da empresa.

#### **4 POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO DE PESSOAS AUTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO**

A análise das políticas públicas e de seus efeitos na inclusão dos autistas no mercado de trabalho é um tema de reflexão essencial, pois, observar como tais medidas se traduzem em práticas tangíveis revela a necessidade contínua de ajuste e inovação, tendo em vista que devem estar em constante evolução para garantir uma inclusão que realmente promova a participação e a contribuição significativa dos profissionais com TEA.

Um exemplo de política pública criada visando a melhor inserção dos autistas na sociedade é o selo “Empresa Amiga do Autista”, que foi aprovado pela Câmara Municipal de Içara com o objetivo de arrecadar recursos para custear os tratamentos de autistas que não possuam condições financeiras. A proposta, de autoria do vereador Edson Freitas, estabelece que as empresas interessadas em obter o selo devem colaborar financeiramente com entidades sem fins lucrativos do município que prestam atendimento a pessoas com o Transtorno do Espectro Autista (TEA). Em contrapartida, essas empresas poderão utilizar o selo para promover seus empreendimentos, melhorando sua imagem pública. O projeto de lei foi elaborado visando melhorar a qualidade de vida das pessoas com TEA, uma vez que muitas famílias não têm condições de arcar integralmente com os tratamentos necessários para o transtorno.

Esse é um dos exemplos em que é possível constatar avanços inovadores em legislações que buscam garantir direitos e oportunidades. Por outro lado, a aplicação prática de algumas políticas ainda encontra barreiras, como a necessidade de adaptações nos ambientes de trabalho, a conscientização dos funcionários e colegas, além da falta de programas de capacitação e apoio mais específicos. Assim sendo, a efetividade das políticas públicas direcionadas à inclusão de autistas no mercado de trabalho apresenta uma dualidade desafiadora.

#### **4.1 OS EIXOS DAS POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADAS À INCLUSÃO DE AUTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO**

De acordo com Leopoldino e Coelho (2017), vislumbram-se quatro grandes eixos de políticas públicas voltadas à inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho, sendo eles: (1) Preparação para atuação profissional; (2) Incentivo à contratação; (3) Fomento à produção científica; (4) Aquisição de informações precisas.

O primeiro eixo envolve componentes essenciais, tais como o ensino técnico profissionalizante inclusivo, estratégias que promovam uma preparação vocacional individualizada, proporcionando aos autistas uma base sólida para sua atuação profissional, incentivos direcionados a estágios e primeiro emprego atuando como uma peça-chave nesse processo, incentivando uma transição mais suave para o ambiente profissional e o acompanhamento de assistentes sociais e psicólogos, reforçando a importância de um suporte multidisciplinar na trajetória profissional dos autistas.

Nesse sentido, é importante promover uma preparação vocacional individualizada, levando em consideração as aptidões e interesses específicos de cada autista. Essa abordagem personalizada permite que eles desenvolvam uma base sólida para sua atuação profissional, identificando áreas de interesse e carreiras potenciais que se alinham com suas habilidades e preferências. Outro aspecto relevante é o incentivo direcionado a estágios e primeiro emprego. Essas oportunidades são peças-chave no processo de transição para o ambiente profissional, permitindo que os autistas adquiram experiência prática, desenvolvam habilidades específicas e se familiarizem com as demandas e rotinas de trabalho.

O segundo eixo citado na pesquisa destaca a importância de medidas que incentivem a participação ativa em estágios e a contratação em organizações, tanto públicas quanto privadas. Além disso, a eficácia dessas estratégias se potencializa quando combinada com programas de formação e conscientização para mentores, gestores e empregadores. Essa abordagem não apenas facilita o acesso a oportunidades, como também demonstra um potencial significativo para expandir o número de entidades empregadoras.

Para que essas estratégias sejam eficazes, é fundamental que sejam combinadas com programas de formação e conscientização direcionados a mentores, gestores e funcionários. Esses programas têm como objetivo fornecer informações e conhecimentos sobre o autismo, suas características e necessidades específicas, além de orientar sobre as melhores práticas de inclusão no ambiente de trabalho.

A conscientização e a formação de mentores, gestores e funcionários são elementos cruciais para promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e receptivo aos autistas. Ao compreender as particularidades do TEA e ter consciência das melhores abordagens para apoiar e integrar os autistas, esses profissionais podem desempenhar um papel fundamental na criação de um ambiente de trabalho acolhedor e inclusivo.

Além disso, a combinação dessas medidas com programas de formação e conscientização também contribui para a disseminação de boas práticas e conhecimentos sobre a inclusão de autistas no mercado de trabalho. Isso pode levar a um efeito multiplicador, onde mais empresas e organizações se tornam conscientes e engajadas na contratação e inclusão de profissionais com TEA.

Portanto, o segundo eixo das políticas públicas voltadas para a inclusão de autistas no mercado de trabalho destaca a importância de medidas que incentivem a participação ativa em eventos e a contratação em organizações, combinadas com programas de formação e conscientização. Essa abordagem não apenas facilita o acesso a oportunidades de trabalho, mas também promove a conscientização e a disseminação de boas práticas de inclusão, expandindo o número de entidades empregadoras dispostas a acolher e valorizar os profissionais autistas.

No que se refere ao terceiro eixo das políticas públicas voltadas à inclusão de autistas no mercado de trabalho, este é caracterizado pela promoção da produção científica. Esse elemento é crucial, pois ao fomentar grupos de pesquisa, estimular a realização de eventos, pesquisas, publicações e atividades de extensão universitária, é possível construir uma base sólida para explorar questões fundamentais relacionadas à efetividade das práticas empregadas na inclusão dos autistas no mercado de trabalho. A promoção da produção científica nesse contexto revela-se não apenas como um catalisador para avanços, mas também como um meio eficaz de avaliar e aprimorar as estratégias voltadas para a inclusão profissional de indivíduos com Transtorno do Espectro do Autismo (TEA). Por meio de pesquisas, estudos e análises, é possível obter um maior entendimento sobre as necessidades, desafios e potenciais dos autistas no ambiente de trabalho.

Além disso, a produção científica também desempenha um papel importante na disseminação do conhecimento e na troca de informações entre pesquisadores, profissionais, gestores e demais atores envolvidos na inclusão de autistas no mercado de trabalho. A realização de eventos, publicações e atividades de extensão universitária proporciona um espaço para compartilhar experiências, boas práticas e resultados de pesquisas, promovendo o aprendizado coletivo e a colaboração entre diferentes instituições e especialistas.

Por fim, o quarto eixo, que trata da aquisição precisa de informações sobre o autismo, conforme enfatizado por Leopoldino e Coelho (2017), desempenha um papel fundamental na tomada de decisões relativas às políticas públicas. Esses dados não apenas preenchem lacunas substanciais no conhecimento sobre o autismo, abrangendo estatísticas, localização, grau de funcionalidade e qualidade de vida das pessoas com TEA, mas também fornecem insumos informacionais cruciais para a sociedade como um todo.

A possibilidade de explorar iniciativas como a criação de um cadastro nacional de autistas, um censo socioeconômico e um censo de inclusão no mercado de trabalho é, de fato, essencial para suprir lacunas. Contudo, é essencial que tais políticas sejam devidamente operacionalizadas, visando uma aplicação eficaz.

#### **4.2 POLÍTICAS PÚBLICAS DE APOIO AO TRABALHO DO AUTISTA**

A Convenção de Direitos das Pessoas com Deficiência (2007), assinada por diversos países, entre eles, o Brasil, foi o marco global para o incentivo das políticas públicas voltadas à inclusão de indivíduos com TEA. No entanto, foi a partir da Lei 12.764/2012, que estabelece a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, que a necessidade de políticas que visam à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho foi reconhecida (Brasil, 2012).

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) é um tratado internacional adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 2006 e ratificado pelo Brasil em 2008, por meio do Decreto Legislativo nº 186. A CDPD tem como objetivo promover, proteger e garantir o pleno exercício dos direitos humanos e das liberdades fundamentais das pessoas com deficiência, incluindo aquelas com Transtorno do Espectro Autista (TEA).

No ordenamento jurídico brasileiro, a CDPD possui caráter cogente e obrigatório. Isso significa que o Brasil, ao ratificar a convenção, comprometeu-se a implementar e respeitar os direitos e princípios estabelecidos no tratado. Outrossim, a CDPD tem status de norma constitucional, ou seja, possui força de lei no país e deve ser aplicada e interpretada em conformidade com a Constituição Federal. Esta convenção estabelece uma série de direitos e princípios fundamentais para as pessoas com deficiência, incluindo o direito à igualdade de oportunidades, à não discriminação, à acessibilidade, à participação plena e efetiva na sociedade, à autonomia individual e à inclusão social.

No contexto específico da inclusão de autistas no mercado de trabalho, a CDPD reforça a importância de promover oportunidades iguais e acessíveis, bem como de garantir a não

discriminação e a adaptação razoável para atender às necessidades específicas dos autistas. Esses princípios devem ser observados e implementados pelo Estado brasileiro, bem como pelos empregadores e pela sociedade em geral.

Atualmente, no contexto brasileiro, algumas políticas públicas têm sido utilizadas para promover a inclusão dos autistas no ambiente laboral, sendo elas:

**Estatuto da Pessoa com Deficiência ou Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015):** É a lei que estabelece as diretrizes e normas para promover a inclusão social e a igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência, sendo, inclusive, responsável por reafirmar o direito e a proteção do trabalho para esse grupo, o que se aplica no âmbito do trabalho do autista. É fundamental considerar que a inclusão no mercado de trabalho vai além do cumprimento de cotas e da garantia de direitos legais. É imprescindível criar um ambiente de trabalho inclusivo, que valorize as habilidades e contribuições únicas dos autistas e ofereça oportunidades reais de desenvolvimento profissional.

**Benefício de Prestação Continuada (BPC) Trabalho:** O benefício representa uma iniciativa relevante no âmbito da inclusão de autistas no mercado de trabalho, pois estabelece um suporte financeiro adicional sem o comprometimento da remuneração obtida pelo trabalhador com deficiência. Instituído pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), tal benefício visa não somente viabilizar a integração laboral, mas também, diminuir os desafios financeiros enfrentados. Embora seja uma iniciativa positiva, é necessário avaliar se o benefício é suficiente para garantir uma inclusão efetiva e sustentável no mercado de trabalho.

**Cotas de Emprego (Lei nº 8.213/1991):** É a norma que estabelece cotas para a contratação de pessoas com deficiência, o que inclui os indivíduos com transtorno do espectro autista (TEA). Devendo ser aplicada por parte de empresas que possuam a partir de 100 empregados, a porcentagem de cotas varia de acordo com o tamanho da equipe. Conforme dispõe o art. 93 da Lei nº 8.213/1991:

**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 [...]

Porém, é importante fazer uma reflexão crítica sobre a efetividade das cotas de emprego. Embora seja um passo na direção certa, a simples imposição de cotas não garante uma inclusão real e significativa. A contratação de pessoas com deficiência, incluindo autistas, não deve ser apenas uma obrigação legal, mas sim uma oportunidade para valorizar as

habilidades e contribuições únicas que esses profissionais podem oferecer. Além disso, é necessário considerar que a aplicação das cotas pode variar de acordo com o tamanho da equipe da empresa. Isso pode levar a uma distribuição desigual das oportunidades, com empresas menores tendo menos obrigações em relação à contratação de pessoas com deficiência. Portanto, é importante avaliar se as cotas estão sendo aplicadas de forma justa e equitativa.

**Lei nº 13.861/2019:** esse dispositivo é responsável por alterar a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, determinando que o IBGE inclua as especificidades inerentes ao transtorno do espectro autista no atual censo demográfico, tendo como objetivo a busca de orientação para políticas públicas e a descoberta do número real de autistas no País. Essa abordagem mais detalhada na coleta de informações demográficas permite uma visão mais precisa da realidade dos autistas no país, auxiliando na formulação de políticas públicas mais adequadas e na alocação de recursos de forma mais eficiente. No entanto, é importante ressaltar que a inclusão das especificidades do transtorno do espectro do autismo no censo demográfico é apenas o primeiro passo.

A mensuração da efetividade das políticas públicas não se resume apenas à quantidade de contratações, mas à verdadeira criação de oportunidades de trabalho e ambientes inclusivos, onde as habilidades únicas dos autistas sejam valorizadas. Leopoldino e Coelho (2017) destacam a importância de medidas que transcendam à mera inserção no mercado de trabalho, focando na construção de uma cultura organizacional que respeite a diversidade e promova a plena participação dos profissionais com TEA.

Observa-se que a efetividade das políticas públicas direcionadas à inclusão dos autistas no mercado de trabalho revela uma dualidade desafiadora: por um lado, temos avanços significativos em legislações que buscam garantir direitos e oportunidades, por outro lado, a eficácia na aplicação prática dessas políticas ainda encontra barreiras, incluindo a necessidade de adaptações nos ambientes de trabalho, a conscientização dos empregadores e colegas, além da falta de programas de capacitação e apoio mais específicos.

Nesse sentido, a análise contínua da aplicação dessas medidas de inclusão na prática, visando adaptá-las constantemente à realidade atual, torna-se imprescindível para assegurar não apenas a entrada, mas a integração bem-sucedida e o desenvolvimento profissional dos autistas.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com base em todo o exposto, fica evidente a importância de garantir o trabalho decente para as pessoas que têm autismo. A inclusão das pessoas que possuem o Transtorno do Espectro

do Autismo no mercado de trabalho não apenas promove benefícios para eles, mas também oferece uma contribuição significativa para o sucesso do ambiente laboral em que estão integrados. Assim sendo, torna-se fundamental que sejam implementadas medidas efetivas para garantir o trabalho decente para as pessoas com autismo. Isso requer a colaboração de todos os atores envolvidos, incluindo empregadores, sociedade civil, instituições de ensino e o próprio Estado.

Nesse sentido, apesar das disposições legais e políticas públicas voltadas à inclusão, percebe-se uma lacuna na efetivação dessas medidas, refletindo-se nas dificuldades enfrentadas pelos autistas ao buscar oportunidades profissionais. Desde o ensino fundamental, a falta de estratégias adaptativas e suporte especializado pode limitar o desenvolvimento de habilidades essenciais para o ingresso no mercado de trabalho. Ademais, no âmbito do ensino superior, a ausência de conscientização por parte das instituições no que se refere às necessidades específicas das pessoas com autismo, promoção de programas de estágio inclusivos são elementos muitas vezes negligenciados.

Ademais, durante o desenvolvimento do trabalho verificou-se que o percurso para a conquista dos direitos mínimos das pessoas com deficiência foi demorado e precisou de extensa luta por parte de ativistas dessa causa, especialmente no contexto tratado. Embora tenham sido alcançados avanços notáveis, como a “Lei Berenice Piana” e a Lei Romeu Mion é inegável que o caminho rumo à plena garantia desses direitos necessita de atenção, destacando-se a necessidade de uma fiscalização mais rigorosa.

Assim sendo, vê-se como incontestável que, mesmo diante das leis e políticas existentes, a efetividade da inclusão é mitigada pela presença tímida de políticas públicas específicas de inserção e profissionalização de pessoas que se encontram dentro do Transtorno do Espectro do Autismo. A baixa taxa de acesso ao trabalho por pessoas com autismo, mesmo com a legislação de cotas, destaca a necessidade de medidas mais robustas, incluindo incentivos à contratação e fiscalização eficaz. A análise contínua da aplicação dessas medidas na prática, adaptando-as à realidade atual, é essencial para assegurar não apenas a entrada, mas a integração bem-sucedida e o desenvolvimento profissional dos autistas.

Isto posto, afirma-se que a garantia do trabalho decente para as pessoas com autismo não apenas promove a inclusão e a igualdade de oportunidades, como também contribui para o desenvolvimento pessoal e o empoderamento desses indivíduos. Ao assegurar o acesso ao trabalho, respeitando suas especificidades e promovendo um ambiente de trabalho inclusivo, promove-se a dignidade e o pleno exercício dos direitos humanos fundamentais.

Neste contexto, a responsabilidade do Estado se manifesta como uma peça-chave, exigindo a adoção de políticas claras e medidas informativas. A proteção dos direitos individuais e o estímulo efetivo à inclusão demandam uma abordagem proativa, alinhada com as demandas específicas das pessoas no espectro autista.

Ao reconhecer e compreender as características do TEA, os empregadores podem adotar medidas adequadas para garantir a inclusão e o bem-estar dos profissionais autistas. Isso inclui a adaptação do ambiente de trabalho, a implementação de estratégias de comunicação e socialização, e a oferta de suporte e recursos necessários para que os autistas possam desempenhar suas funções de maneira eficiente.

Além disso, a conscientização dos empregadores também contribui para a criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo. Ao compreender as necessidades e potenciais dos profissionais autistas, os empregadores podem promover a diversidade e a valorização das habilidades únicas que os autistas podem oferecer. Isso não apenas beneficia os profissionais autistas, mas também enriquece a equipe e a cultura organizacional como um todo.

O escritor Ortega y Gasset, na obra “Meditaciones del Quijote” de 1914, escreveu a famosa frase “Eu sou eu e minha circunstância, e se não a salvo a ela, não me salvo a mim”. Gasset queria dizer que o homem que não consegue salvar sua própria circunstância, não consegue salvar a si próprio, e nesse sentido, questiona-se, como um homem salvará a si próprio sendo eterno refém de suas circunstâncias. Neste viés, vê-se que a pessoa que tem autismo somente poderá ser verdadeiramente integrada a sociedade brasileira se puder deixar de ser refém de suas circunstâncias, do estigma da incapacidade e da discriminação.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, A. S. DE; DOURADO, J. L. G. Transtorno do Espectro Autista (TEA) e a empregabilidade: entre a formação e a inclusão. **Perspectivas em Diálogo: Revista de Educação e Sociedade**, v. 9, n. 20, p. 291-306, 27 maio 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/persdia/article/view/15378>. Acesso em 24 de nov. de 2023.

AUTISMO E REALIDADE. **A vida adulta do autismo e o mercado de trabalho**. Disponível em: <https://autismoerealidade.org.br/2021/07/10/a-vida-adulta-do-autismo-e-o-mercado-de-trabalho/>. Acesso em 24 de nov. de 2023.

AUTISMO E REALIDADE. **Berenice Piana: um marco nos direitos dos autistas.** 30 de março de 2020. Disponível em: <https://autismoerealidade.org.br/2020/03/30/berenice-piana-um-marco-nos-direitos-dos-autistas/>. Acesso em 24 de nov. de 2023.

AUTISMO E RELIDADE. **Uma a cada 36 crianças é autista, segundo CDC.** 14 de abril de 2023. Disponível em: [https://autismoerealidade.org.br/2023/04/14/uma-a-cada-36-criancas-e-autista-segundo-cdc/#:~:text=Atualmente%2C%20o%20n%C3%BAmero%20ainda%20%C3%A9,1%20em%20cada%2036%20crian%C3%A7as](https://autismoerealidade.org.br/2023/04/14/uma-a-cada-36-criancas-e-autista-segundo-cdc/#:~:text=Atualmente%2C%20o%20n%C3%BAmero%20ainda%20%C3%A9,1%20em%20cada%2036%20crian%C3%A7as.). Acesso em 22 de nov. de 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 1 nov. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de Agosto de 2009.** Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm). Acesso em 10 de nov. de 2023.

BRASIL. Governo Federal. Ministério da Saúde. **Pela primeira vez, Ministério da Saúde inclui tratamento do Transtorno do Espectro Autista na Política Nacional da Pessoa com Deficiência.** Brasília. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2023/setembro/pela-primeira-vez-ministerio-da-saude-inclui-tratamento-do-transtorno-do-espectro-autista-na-politica-nacional-da-pessoa-com-deficiencia>. Acesso em 16 de nov. de 2023.

BRASIL. Governo Federal. Ministério da Saúde. **TEA: saiba o que é o Transtorno do Espectro Autista e como o SUS tem dado assistência a pacientes e familiares.** Brasília. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2022/abril/tea-saiba-o-que-e-o-transtorno-do-espectro-autista-e-como-o-sus-tem-dado-assistencia-a-pacientes-e-familiares>. Acesso em 10 de nov. de 2023.

BRASIL. Governo Federal. Ministério da Saúde. **Transtorno do Espectro Autista: entenda os sinais.** Brasília. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2022/agosto/transtorno-do-espectro-autista-entenda-os-sinais>. Acesso em: 15 de nov. de 2023.

BRASIL. Governo Federal. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. **BPC – Benefício de Prestação Continuada Trabalho.** Brasília. 2019 [atualizado em 2023]. Disponível em: <https://www.gov.br/mds/pt-br/acoes-e-programas/assistencia-social/servicos-e-programas-1/bpc-trabalho>. Acesso em: 15 de nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.764, de 27 de Dezembro de 2012.** Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2012/Lei/L12764.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12764.htm). Acesso em 10 de nov. de 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de Julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm). Acesso em 16 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.861, de 18 de Julho de 2019**. Altera a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, para incluir as especificidades inerentes ao transtorno do espectro autista nos censos demográficos. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/lei/113861.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/113861.htm). Acesso em 18 de nov. de 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.977, de 8 de Janeiro de 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 (Cípte), e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/113977.htm#:~:text=%C3%89%20criada%20a%20Carteira%20de,sa%C3%BAde%2C%20educa%C3%A7%C3%A3o%20e%20assist%C3%A2ncia%20social](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113977.htm#:~:text=%C3%89%20criada%20a%20Carteira%20de,sa%C3%BAde%2C%20educa%C3%A7%C3%A3o%20e%20assist%C3%A2ncia%20social). Acesso em 18 de nov. de 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8069.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm). Acesso em: 15 de nov. 2023

BRASIL. **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](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em 9 de nov. de 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.265, de 12 de Fevereiro de 1996**. Regulamenta o inciso LXXVII do art. 5º da Constituição, dispondo sobre a gratuidade dos atos necessários ao exercício da cidadania. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9265.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9265.htm). Acesso em 18 de nov. de 2023.

CONCEIÇÃO, Leon Ramires; ESCALANTE, Núbia Regina de Freitas; SILVA, Francielle Molon. Autistas no Mercado de Trabalho: análise sobre as ações e práticas inclusivas. **Revista Gestão Contemporânea**, v.11, n.2, p. 203-221, 2021. Disponível em: <https://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/gestaocontemporanea/article/view/59/53>. Acesso em 15 de nov. de 2023.

COSTA, Marli Marlene Moraes; FERNANDES, Paula Vanessa. Autismo, cidadania e políticas públicas: as contradições entre a igualdade formal e a igualdade material. **Revista do Direito Público**, v. 13, n. 2, p.195-229, 2018. DOI: 10.5433/24157-108104-1.2018v13n2p195. Disponível em: [https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao\\_e\\_divulgacao/doc\\_biblioteca/bibli\\_servicos\\_produtos/bibli\\_boletim/bibli\\_bol\\_2006/Rev-Dir-Pub\\_v.13\\_n.2.07.pdf](https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/Rev-Dir-Pub_v.13_n.2.07.pdf). Acesso em: 15 de nov. 2023.

DIAS, Mariana. GUPY. **Tudo que você precisa saber sobre empregabilidade: o que é, conceito e importância**. 22 de fevereiro de 2023. Disponível em:

<https://www.gupy.io/blog/empregabilidade#:~:text=A%20empregabilidade%20diz%20respeito%20%C3%A0,ativa%20no%20mercado%20de%20trabalho>. Acesso em: 24 de nov. de 2023.

INSTITUTO INCLUSÃO BRASIL. **Potenciais das pessoas com autismo**. 6 de dezembro de 2021. São Vicente/SP. Disponível em: <https://institutoinclusaobrasil.com.br/potenciais-das-pessoas-com-autismo/>. Acesso em: 17 de nov. de 2023.

INSTITUTO SINGULAR. **CID-11: o que é? Qual sua importância para o diagnóstico de autismo?** 31 de janeiro de 2022. Disponível em: <https://institutosingular.org/cid-11-autismo/#:~:text=O%20autismo%20na%20CID,n%C3%A3o%20tinha%20um%20regulamento%20espec%C3%ADfico>. Acesso em 22 de nov. de 2023.

LEOPOLDINO, Claudio Bezerra. Inclusão de Autistas no Mercado de Trabalho: Uma Nova Questão de Pesquisa para os Brasileiros. **Revista Eletrônica Gestão e Sociedade**, v. 9, n. 22, p. 853-868, 2015. DOI: 10.21171/ges.v9i22.2033. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/301742399\\_Inclusao\\_de\\_Autistas\\_no\\_Mercado\\_de\\_Trabalho\\_Uma\\_Nova\\_Questao\\_de\\_Pesquisa\\_para\\_os\\_Brasileiros](https://www.researchgate.net/publication/301742399_Inclusao_de_Autistas_no_Mercado_de_Trabalho_Uma_Nova_Questao_de_Pesquisa_para_os_Brasileiros). Acesso em 16 de nov. de 2023.

LEOPOLDINO, Claudio 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. DOI: <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2017v17n48p141-156>. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/15660/13069>. Acesso em 10 de nov. de 2023.

MELO, Raimundo Simão. Consultor Jurídico. **Trabalho decente: conceito, história e objetivos estratégicos**. 23 de setembro de 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-set-23/reflexoes-trabalhistas-trabalho-decente-conceito-historia-objetivos-estrategicos/>. Acesso em 24 de nov. de 2023.

MONTEIRO, Patrícia Ortiz; REZENDE, Ana P. N. B.; FLAUSINO, Juliana Guratti; FARIA, Viviane A. L. M. Desafios da inclusão do indivíduo com Transtorno de Espectro Autista (TEA) na educação profissional. **Revista Interdisciplinar Cadernos Cajuína**. V.7, n.1, 2022. Disponível em: <https://cadernoscajuina.pro.br/revistas/index.php/cadcajuina/article/view/539>. Acesso em 24 de nov. de 2023.

OPAS/OMS. Organização Pan-Americana da Saúde. **Transtorno do espectro autista**. 2014? Disponível em: <https://www.paho.org/pt/topicos/transtorno-do-espectro-autista>. Acesso em 16 de nov. de 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em 23 de nov. de 2023.

SAK, Laís T. B.; PERUZZO, Pedro Pulzatto; NETO, Silvio Beltramelli. Proteção Do Trabalho das Pessoas com Deficiência no Âmbito Internacional: [Des]conexões entre Organização Internacional do Trabalho e o Comitê Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. **Revista Videre**, v. 13, n.27, p.332-361, 2021. Disponível em: [https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/158394/18.protecao\\_trabalho\\_pessoas\\_sak.pdf](https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/158394/18.protecao_trabalho_pessoas_sak.pdf). Acesso em 23 de nov. de 2023.

TALARICO, M. V. T. da S.; PEREIRA, A. C. dos S.; GOYOS, A. C. de N. A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica. **Revista Educação Especial**, [S. l.], v. 32, p. e119/ 1–19, 2019. DOI: 10.5902/1984686X39795. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/39795>. Acesso em: 15 nov. 2023.

VIDA SAUDÁVEL EINSTEIN. **Espectro autista: entenda por que é um espectro e como é o transtorno**. 2 de abril de 2022. Disponível em: <https://vidasaudavel.einstein.br/espectro-autista/#:~:text=O%20termo%20E2%80%9Cespectro%E2%80%9D%20foi%20inserido,o%20C3%BAnico%20dentro%20do%20espectro>. Acesso em: 15 de nov. de 2023.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID)**. Disponível em: <https://www.who.int/classifications/classification-of-diseases>. Acesso em 22 de nov. de 2023.