

# Transtorno do espectro autista e inclusão no ambiente laboral: proteção jurídica e combate ao capacitismo e às barreiras atitudinais

Luciano Vieira Carvalho<sup>1</sup>

André Murilo Parente Nogueira<sup>2</sup>

## Resumo

O presente artigo analisa a proteção jurídica conferida pelo ordenamento jurídico brasileiro para indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) em relação à inclusão no mercado de trabalho, com ênfase na mitigação do capacitismo e das barreiras atitudinais que dificultam sua plena participação e reconhecimento profissional. A pergunta que norteou a problemática da pesquisa foi: quais são as principais limitações e desafios enfrentados por indivíduos com TEA no mercado de trabalho e como a proteção jurídica brasileira pode contribuir para a mitigação do capacitismo e das barreiras atitudinais? Como metodologia, aplicou-se o método de revisão qualitativa e descritiva da literatura, além de análise documental. Os resultados mostraram que o histórico do autismo mostra um progresso gradual na compreensão da condição, desde as primeiras descrições científicas até o reconhecimento atual do TEA como um distúrbio neurológico que envolve diferentes graus de dificuldade na comunicação e na socialização. Ideias ultrapassadas, como a associação do autismo à frieza parental, foram substituídas pelo foco em fatores genéticos e neurológicos. Apesar de normas legais que garantem proteção, como as Leis nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, e 13.146, de 6 de julho de 2015 (Lei Brasileira de Inclusão ou Estatuto da Pessoa com Deficiência), pessoas com TEA ainda enfrentam preconceitos e dificuldades para ingressar no mercado de trabalho. A legislação, embora contribua significativamente, por vezes não é suficiente para superar o capacitismo e as barreiras atitudinais. A atuação do Poder Judiciário na salvaguarda dos direitos e o desenvolvimento de uma cultura inclusiva,

<sup>1</sup> Advogado. Pós-graduando em Transtorno do Espectro Autista pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PU-C-PR). Membro do Instituto Nacional de Pesquisa e Promoção dos Direitos Humanos (INPPDH) – Campinas, SP. Membro efetivo das Comissões de Direito do Trabalho e Direito Previdenciário da Ordem dos Advogados do Brasil, seccional Paraná (OAB/PR). Membro da Associação dos Advogados Trabalhistas do Paraná (AATPR). Especialista em Direito Público pela Escola da Magistratura Federal do Paraná (Esmafe-PR). Especialista em Direito Civil e Processo Civil pela Universidade Cândido Mendes (UCAM-RJ). Especialista em Direito Previdenciário pela Faculdade Verbo Jurídico (RS). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Academia Brasileira de Direito Constitucional (ABDConst).

<sup>2</sup> Advogado. Pós-doutor em Democracia e Direitos Humanos pela Lus Gentium Conimbrigae – Universidade de Coimbra. Doutor e mestre em Sistema Constitucional de Garantia de Direitos pelo Centro Universitário de Bauru - Instituição Toledo de Ensino - ITE. Coordenador do curso de Direito da ITE/Botucatu. Professor de Direito Processual Civil da ITE/Botucatu e Bauru. Membro do Instituto Brasileiro de Direito Processual – IBDP. Ex-presidente da 25ª Subseção da OAB/SP nos triênios 2013-2015 e 2016-2018.

com adaptações no ambiente de trabalho e políticas públicas efetivas, são essenciais para garantir a verdadeira inclusão de pessoas com TEA.

## 1. Introdução

A Lei de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015) trouxe avanços significativos na garantia dos direitos fundamentais das pessoas com deficiência (PcD), reforçando e regulamentando as normas constitucionais a esse respeito. Suas previsões reafirmam a importância da inclusão das PcD em diversos aspectos da vida, assegurando condições de igualdade e buscando alcançar a justiça social. Assim, visa garantir o pleno exercício da cidadania para indivíduos com deficiências, sejam elas físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais (Brasil, 2015).

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (Organização das Nações Unidas, Nova York, 2007), aprovados no ordenamento jurídico pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, serviram de fundamento para o mencionado Estatuto. Segundo a Convenção, é essencial que os direitos humanos sejam plenamente exercidos por pessoas com deficiência física ou psíquica, respeitando princípios como a não discriminação, a participação e a inclusão efetivas na sociedade, o reconhecimento das diferenças e a aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana. Outros princípios ali elencados incluem a igualdade de oportunidades, a acessibilidade, a igualdade de gênero, o respeito ao desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e seu direito à preservação da identidade (Brasil, 2009).

Nesse sentido, o Transtorno do Espectro Autista (TEA) é considerado uma forma de deficiência conforme Lei nº 12.764/2012, que visa à proteção desse grupo vulnerável, bem como reforçar o compromisso estatal rumo ao estabelecimento de uma atmosfera de respeito à pessoa humana, independentemente de qualquer condição específica (Brasil, 2012). Apesar de existir atualmente muita informação sobre o TEA, um dos grandes desafios é como, efetivamente, trabalhar na inclusão dessas pessoas. Levantou-se, portanto, a seguinte perspectiva problemática: quais são as principais limitações e embaraços enfrentados por indivíduos com TEA no mercado de trabalho, e como a proteção jurídica brasileira pode contribuir para a mitigação do capacitismo e das barreiras atitudinais?

Justifica-se a pesquisa vez que, segundo Leopoldino e Coelho (2017), o processo de inclusão de pessoas com TEA na vida profissional enfrenta vários entraves e interrupções. Além das limitações específicas do autismo, que incluem dificuldades de comunicação, socialização, comportamentos repetitivos e problemas sensoriais, esse grupo também se depara com outros obstáculos. Questões estruturais e culturais podem dificultar ainda mais o acesso ao trabalho, trazendo consequências negativas para essas pessoas. Ademais, no Brasil, há uma escassez de pesquisas que investiguem a inclusão de autistas no mercado de trabalho e sobre o capacitismo enfrentado por eles, o que evidencia a necessidade de mais estudos sobre o tema.

Diante de tais considerações, o presente artigo buscou analisar a proteção conferida pelo ordenamento jurídico brasileiro para indivíduos com TEA em relação à

inclusão no mercado de trabalho, com ênfase na mitigação do capacitismo e das barreiras atitudinais que dificultam sua plena participação e reconhecimento profissional. Por sua vez, os objetivos específicos da empreitada debruçaram-se em examinar a evolução histórica do reconhecimento do TEA, focando nas principais contribuições teóricas, diagnósticas e práticas que moldaram a compreensão contemporânea do autismo; averiguar as formas de capacitismo que permeiam o ambiente de trabalho e as barreiras comportamentais que dificultam a inclusão desse grupo vulnerável. Por fim, foi investigada a proteção jurídica destinada a trabalhadores com TEA no sistema brasileiro, com foco em normas e decisões judiciais que promovem a inclusão e combatem o capacitismo, com vistas a assegurar e efetivar o seu direito ao trabalho.

Utilizou-se abordagem de revisão qualitativa e descritiva da literatura, além de análise documental. As publicações científicas examinadas foram obtidas de bases de dados como *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), JusBrasil e Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Para a seleção dos materiais, foram consideradas publicações do período de 2014 a 2024 (priorizando-se os últimos cinco anos), em língua portuguesa e com relevância temática. Os critérios para exclusão foram: trabalhos de conclusão de curso, obras incompletas e publicações anteriores ao intervalo estabelecido, ressalvadas algumas exceções.

## 2. História e reconhecimento do TEA

Sobre o indivíduo autista recaem direitos próprios e uma proteção diferenciada quanto às possibilidades de cumprimento. De forma técnica, mas com algumas notas que emitem juízos de valor, o objetivo do presente tópico é trazer uma análise sobre o desenvolvimento do arcabouço protetivo desenhado ao longo do tempo para esse público.

Segundo Lawall e Ribeiro (2022), foi o psiquiatra suíço Eugen Bleuler quem, em 1911, incluiu o autismo na literatura científica, observando indivíduos que tendiam ao isolamento social, sem interagir com outras pessoas. Dessa forma, compreende-se que uma das maneiras de proteger o autista é, sim, reconhecer, por meio da medicina, que se trata de uma deficiência e que exige, para isso, tratamentos específicos. Para entender melhor o autismo, é necessário conhecer seus determinantes genéticos e ambientais, seu desenvolvimento, as ideias preconcebidas que continuam a envolvê-lo, como reconhecer suas múltiplas facetas e as melhores estratégias de treinamento e intervenção que podem ser implementadas.

A história do autismo é marcada por conceitos errôneos e distorções, devido à heterogeneidade desse distúrbio e ao fato de que o seu diagnóstico é baseado em descrições e observações de comportamento. Embora existam várias teorias sustentando que o autismo é um distúrbio do desenvolvimento neurológico com um forte componente genético, ainda não há um biomarcador ou teste biológico válido para detectá-lo (Allen, 2018).

A primeira vez em que o autismo foi descrito com características que ainda correspondem parcialmente às vigentes no século XXI, foi quando o psiquiatra austro-americano Leo Kanner publicou seu estudo *Distúrbios autísticos do contato afetivo*, em 1943. Nesse artigo ele especifica que, desde 1938, prestava atenção a crianças cujo comportamento

diferia radicalmente de seus pares e propôs desenvolver os detalhes dessas particularidades, relatando 11 casos de crianças (Whitman, 2015).

O restante do artigo de Kanner mostra detalhadamente o comportamento de cada uma dessas crianças com menos de 11 anos de idade. Sua amostra incluiu 8 meninos e 3 meninas. Ao contrário da crença geral que define os autistas como pessoas com retardo mental, esse não é o caso de todas as crianças estudadas por Kanner (2013): o caso nº 6, Virginia, atingia um quociente de inteligência (QI) não-verbal de 94 na escala de Binet; o caso nº 8, Alfred, alcançou um QI geral de 140 (Buss; Andrade; Stoltz, 2019).

Após a apresentação do comportamento das 11 crianças, essas características foram sintetizadas em uma síndrome única, até então não relatada, que parecia ser bastante rara, embora seja provavelmente mais comum do que o indicado pela pequena amostra dos casos observados. É perfeitamente possível que algumas dessas crianças pudessem ser diagnosticadas como “retardadas” ou esquizofrênicas (Montenegro; Celeri; Casella, 2018).

Kanner (2013) observou as seguintes características: as crianças teriam grande dificuldade em desenvolver relacionamentos, conseguiriam interagir mais facilmente com objetos do que com seres humanos. Também registrou que o idioma ou não foi adquirido ou o foi com dificuldade, e, quando era o caso, havia pouco uso social dele. Os outros sinais que Kanner notou, na época (1943), eram a necessidade de uniformidade e o fato de todos esses sinais, em particular, aparecerem durante os dois primeiros anos de vida da criança (Grandin; Panek, 2015). No entanto, Kanner nunca aceitou a generalização do que considerava uma síndrome circunscrita, aparecendo no nascimento ou antes dos 30 meses de idade, e caracterizada por profunda falta de contato emocional com os outros, desejo ansioso e obsessivo de preservar a semelhança nas rotinas e no meio ambiente, fascínio por objetos, e, ainda, silêncio ou o uso de linguagem que não parece destinada à comunicação interpessoal (Allen, 2018).

Quase simultaneamente ao trabalho de Kanner, outro psiquiatra também estudava o autismo: Hans Asperger. Em 1944, Asperger publicou seu artigo *Psicopatia autística na infância*. A princípio, Kanner e Asperger nunca se encontraram nem tiveram contato, à época. O artigo de Hans Asperger trata de estudos de caso, exatamente como o de Kanner, e descreve quatro crianças em seu estudo: Fritz, Harro, Ernst e Helmut, depois detalha seus padrões de comportamento. Eram todos meninos, e Asperger apresenta a sua inteligência como caracterizada por picos de habilidades em áreas específicas que, já na época, eram chamados interesses especiais. Em sua descrição clínica do autismo, Asperger é frequentemente benevolente com as crianças que estudou e destaca o que considera os pontos positivos do autismo: a inteligência dos meninos, a maneira original de resolver certos problemas, seus interesses específicos, seu gosto pela arte e pela filosofia (Whitman, 2015).

Asperger (2014) identifica características que ainda estão presentes nos critérios de diagnóstico, como a ausência ou fraqueza do contato visual. As descrições detalhadas e precisas dessas crianças, bem como a análise relevante de seus comportamentos, marcaram a história do autismo. Asperger (2014, p. 54) também mostra as dificuldades que podem ser encontradas por essas crianças, principalmente em relação aos aspectos sociais; ele afirma que seu objetivo era “mostrar que o distúrbio fundamental das pessoas com autismo

é a limitação de seus relacionamentos sociais. A personalidade total dessas crianças é determinada por essa limitação”.

Sobre o trabalho de Asperger, Tenório e Pinheiro (2019) informam que ele estava trabalhando nesse distúrbio em Viena muito antes de Kanner fazer isso em Baltimore (Estados Unidos). Asperger afirmava que a condição nunca foi reconhecida no início da vida e geralmente não antes do terceiro ano de vida. Para Asperger, um domínio completo da linguagem seria adquirido mais cedo ou mais tarde, mas poderia haver dificuldade em usar os pronomes corretamente. O conteúdo do discurso era anormal, tendendo a ser pedante e muitas vezes consistindo em apresentações muito longas sobre assuntos favoritos (Tenório; Pinheiro, 2019).

Talvez a característica mais óbvia seja a incapacidade de se envolver em uma interação social de mão dupla, principalmente devido à incapacidade de entender e usar as regras tácitas que governam o comportamento social. Asperger, como Kanner, relatou habilidades e fraquezas em indivíduos afetados, como uma excelente memória quando se trata de aprender listas e um intenso interesse em um ou dois assuntos.

Em seu artigo, Kanner especula sobre origem genética do autismo, principalmente devido ao início muito precoce desses distúrbios. No entanto, quando ele fala sobre o ambiente familiar, muitas vezes também descreve um tipo de frieza e distância dos pais. Isso poderia muito bem ser interpretado sociologicamente pelo fato de as famílias das 11 crianças estudadas serem abastadas e que, na época, as pessoas consideradas ricas teriam uma maneira mais distante de expressar seus sentimentos (Kanner, 2013).

No entanto, dessas duas explicações — uma que atribui causas genéticas, e outra que envolve o ambiente familiar —, nasceram duas correntes que não deixaram de se confrontar: a da biologia, que busca explicações genéticas ou do neurodesenvolvimento para o autismo, e a da psicanálise, que atribui as causas do autismo a uma deficiência emocional do ambiente familiar (Montenegro; Celeri; Casella, 2018).

A história do autismo faz certo que essa segunda corrente já dominou o diagrama explicativo do transtorno, e causou grandes danos às pessoas por ele afetadas e a suas famílias. Crianças autistas foram consideradas doentes por causa da “frieza da mãe”. Essa distância emocional explicaria por que a criança desenvolve deficiência emocional e incapacidade de se relacionar com as outras pessoas (Whitman, 2015).

Bruno Bettelheim (2012, *apud* Montenegro; Celeri; Casella, 2018), psicólogo americano de origem austríaca, leva essa teoria o mais longe possível em seu trabalho, no qual ele tenta demonstrar que o autismo se deve a uma negação da existência da criança por seus pais. Uma das consequências dramáticas da disseminação dessa hipótese foi a ideia de que as crianças poderiam ser retiradas de suas famílias para serem cuidadas externamente com métodos educacionais, alguns dos quais foram reconhecidos, mais tarde, como atos comprovados de maus-tratos.

Hoje, no século XXI, graças aos avanços na neurociência e à pesquisa sobre o autismo em geral, essas teorias foram finalmente rejeitadas por falta de base científica. Nenhum estudo demonstrando um alto nível de construção científica foi capaz de corroborar as

afirmações da corrente psicanalítica. As ferramentas de diagnóstico internacionais também não se baseiam nessa tendência (Buss; Andrade; Stoltz, 2019).

Em 2012, na França, a “Alta Autoridade para a Saúde” (*Haute Autorité de Santé* - HAS), que é uma entidade pública independente, rejeitou as teorias psicanalíticas em sua publicação das Recomendações de Boas Práticas Profissionais sobre autismo e outros distúrbios generalizados do desenvolvimento, intervenções educacionais e terapêuticas coordenadas em crianças e adolescentes. A HAS informa que a ausência de dados sobre sua efetividade e a divergência de opiniões expressas não permitem concluir que intervenções baseadas em abordagens psicanalíticas são relevantes (Whitman, 2015).

Apesar dos esforços de comunicação, essas teorias ainda persistem em alguns países, por isso sempre é útil apontar que o autismo não é uma doença, é um distúrbio do neurodesenvolvimento. Isso significa que, durante a gravidez, há mudanças na construção do cérebro fetal e que as crianças nascem autistas, ou seja, com um cérebro que funciona de maneira diferente (Grandin; Panek, 2015).

A diferença entre autismo de alto nível (que afeta pessoas com comportamento autista mas funcional em um ambiente social) e a síndrome de Asperger continua sendo objeto de debate. A validade da síndrome de Asperger como uma variante distinta do autismo não é claramente reconhecida (Buss; Andrade; Stoltz, 2019).

Nas classificações internacionais, até muito recentemente, a síndrome de Asperger era uma subcategoria separada de autismo (F84.5 na CID-10<sup>3</sup>), depois, com o DSM-5<sup>4</sup>, que é a classificação mais recente, a palavra síndrome desaparece em favor do espectro do autismo com ou sem retardo mental. Esse desaparecimento da síndrome de Asperger das classificações levou a um importante debate entre os pesquisadores (Grandin; Panek, 2015).

No século XXI, o transtorno do espectro autista (TEA) é reconhecido como um conjunto de distúrbios comuns do desenvolvimento. As causas da maioria dos casos de autismo permanecem desconhecidas. Como visto, pensou-se que esse distúrbio era resultado do comportamento de mães “insensíveis”, mas essa noção foi amplamente desacreditada (não em todos os países, porém; em certas partes da França e da Itália e em alguns países da América Latina). Existe algum consenso de que o TEA é um distúrbio do desenvolvimento neurológico com base genética, possivelmente interagindo com o meio ambiente (Cavalcante; Rocha, 2012).

Em 2014, as definições de autismo se expandiram ainda mais, colocando-se uma ênfase crescente nas dimensões de seu fenótipo.

De acordo com a quinta edição do Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5), publicada em 2014 pela Associação Americana de Psiquiatria (American Psychiatric Association - APA), o transtorno de espectro autista apareceria antes dos três

<sup>3</sup> Sigla de Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde - 10ª Revisão, aprovada pela Conferência Internacional para a Décima Revisão (1989) e adotada pela 43ª Assembleia Mundial da Saúde, com entrada em vigor em 1º de janeiro de 1993. Organização Mundial da Saúde (OMS) é responsável pelas suas sucessivas revisões.

<sup>4</sup> Sigla de *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders – Fifth Edition*, ou Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais – 5ª Edição, criado pela Associação Americana de Psiquiatria (American Psychiatric Association - APA).

anos de idade e seria definido pela presença de déficits ou comportamento incomum em três áreas: interação social recíproca, comunicação e interesses, comportamentos limitados e repetitivos. A categoria mais ampla do DSM, designada pelo termo distúrbio generalizado do desenvolvimento não especificado, inclui uma lista de condições que às vezes são agrupadas informalmente sob o nome autismo atípico. Os critérios revisados incluíram apenas duas áreas de sintomas (comunicação social e interesses fixos e repetitivos), os subtipos de TEA foram eliminados e as diferenças individuais na gravidade dos sintomas foram descritas em duas áreas, de acordo com o nível de desenvolvimento e a idade cronológica atingida.

Enfim, o entendimento atual é de que o autismo é um transtorno invasivo do desenvolvimento que engloba um conjunto de comportamentos, que podem ter graus diferenciados, classificados como grave, moderado e leve. A complexidade de um desses patamares revela que cada caso necessita de um tratamento. Assim, seu diagnóstico ainda é feito por avaliação clínica associada à aplicação de critérios de diagnósticos específicos para o autismo. Até o momento não existem exames laboratoriais que identifiquem o transtorno; as características mais acentuadas percebidas nos portadores do TEA estão relacionadas principalmente a falha do desenvolvimento da linguagem e da interação social, porém há vários outros sintomas que podem acometer os autistas (Talarico; Pereira; Goyos, 2019).

No 1º Encontro Brasileiro para Pesquisas em Autismo (Porto Alegre, RS, 2010) foi considerada preponderância de aproximadamente 500 mil indivíduos com a enfermidade no país. Uma pesquisa inicial efetivada em 2011 em uma cidade brasileira estimou predomínio de 0,3% de indivíduos com TEA (Luna *et al.*, 2021). Recentemente o TEA teve um grande alargamento de ocorrências, chegando ao nível de uma epidemia global, contudo nenhuma razão central foi delimitada e as intervenções empregadas ainda não têm sua eficácia constatada (Silva *et al.*, 2021).

Conclui-se que os estudos sobre autismo progrediram ao longo do tempo e isso atraiu autoridades científicas para entender melhor a questão e quais as repercussões sociais, pessoais e médicas sobre essa deficiência. Acredita-se que muitos outros estudos serão desenvolvidos em prol desse público, inclusive para conferir aos indivíduos afetados mais respeito, direito e representatividade.

### 3. Capacitismo e barreiras atitudinais no mercado de trabalho para pessoas com TEA

O TEA é classificado como uma deficiência psicossocial, de acordo com os princípios da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a qual foi ratificada pelo Brasil e adquirida status de emenda constitucional pelo Decreto nº 6.949/2009 (Brasil, 2009). Em 2012, o legislador infraconstitucional brasileiro promulgou a Lei nº 12.764/2012, que reconheceu o TEA como deficiência e estabeleceu que os portadores não devem ser discriminados por esse motivo (Brasil, 2012). Nos dispositivos dessa lei, direitos fundamentais para atendimento personalizado a esse público foram estabelecidos, a fim de promover o seu desenvolvimento e proteção (Brasil, 2012). Moreira, Santos e Araújo (2021) asseguram que referida lei surgiu para dar condições dignas aos autistas, pois eram vistos como pessoas diferentes, invisíveis, sem, portanto, direitos pelos quais lutarem. Assim como pessoas que

não possuem o espectro devem ser respeitadas e merecedoras de políticas públicas, muitas vezes de caráter assistencialista, com os autistas não é diferente, e a mencionada lei traz um conjunto de prerrogativas jurídicas.

Por sua vez, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, estabelecido pela Lei nº 13.146/2015, implementou a Política Nacional de proteção a Pessoa Portadora de Deficiência, promovendo, ainda, a despatologização da deficiência e, por conseguinte, da incapacidade. Vale destacar que seu artigo 2º define que uma pessoa com deficiência apresenta algum tipo de impedimento de longo prazo, que pode ser de natureza física, sensorial, mental ou intelectual, e que pode dificultar sua participação na sociedade em condições de igualdade em relação às demais. O principal objetivo da norma consistiu em assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos e liberdades individuais na sociedade em igualdade de condições e oportunidades com os demais cidadãos, sem sofrer qualquer forma de discriminação (Ohlweiler, 2018).

Por outro lado, o capacitismo se forma a partir da ideia de deficiência, que se manifesta e se reforça por meio de práticas sociais e discursos que a apresentam como antagônica à noção de *capacidade*. Na verdade, especialmente quando se adota uma perspectiva patológica em relação à deficiência, as pessoas com deficiência são frequentemente vistas como incapazes de desempenhar determinadas atividades, como, por exemplo, aquelas relacionadas ao trabalho (Mello; Cabistani, 2019).

De acordo com o Estatuto da Pessoa com Deficiência, esse tipo de preconceito é classificado como uma barreira atitudinal, caracterizando-se por comportamentos ou atitudes que impedem ou prejudicam a participação social das pessoas com deficiência em igualdade de condições e oportunidades em relação às demais. Além disso, essa mesma legislação tipifica o capacitismo como crime (art. 88 da Lei nº 13.146/2015).

Quanto às barreiras atitudinais são atitudes discriminatórias e abusivas que tornam as pessoas com deficiência invisíveis e evidenciam um capacitismo estrutural na sociedade, similar ao que ocorre com o racismo e o sexismo. No cotidiano das pessoas com deficiência, Cruz *et al.* (2020) identificam diversas delas, que podem dificultar o acesso desse grupo a serviços de diversas áreas, inclusive relativos a educação e a trabalho. Tais empecilhos impactam o exercício da cidadania, a inclusão social e a saúde dessas pessoas. Quanto mais barreiras existem, menor é a inclusão, uma vez que a deficiência em si não incapacita, mas sim os obstáculos enfrentados.

A vivência de pessoas com deficiência em relação ao capacitismo varia, uma vez que existem agravos perceptíveis de imediato e outros não, e, portanto, a maneira como essas deficiências se entrelaçam com as barreiras sociais é diversa. Em relação ao autismo, classificado como TEA, não apresenta marcadores físicos notáveis que evidenciem suas características; sendo definido por dois principais aspectos: as dificuldades de comunicação e interação social, e a presença de comportamentos restritivos e repetitivos, com pouca ênfase nas funções motoras (Pessoa; Mendonça; Abreu; 2022).

Apesar disso, a principal adversidade enfrentada por pessoas autistas é a atitudinal — comportamentos que podem levar à exclusão social (Pianegonda, 2023). Como enfatiza Kapp (2020), as experiências de opressão protagonizadas por pessoas autistas se refletem

em relatos e denúncias públicas feitas pelos próprios indivíduos ou por seus familiares e cuidadores — uma luta anticapacitista que tem alcançado progressos em legislações de diversos países ao redor do mundo, visando criminalizar atos de preconceito.

Ademais, Treis e Pedron (2024) afirmam que há várias resistências à inclusão de autistas no mercado de trabalho, o que abarca também o capacitismo. Segundo os autores, há considerável preconceito por parte de empregadores e colegas, que muitas vezes desconhecem as necessidades e limitações das pessoas com TEA, que frequentemente são contratadas apenas para preencher cotas destinadas a deficientes e cumprir essa exigência legal.

De acordo com Leopoldino e Coelho (2017), a remuneração dos trabalhadores autistas tende a ser inferior à média do mercado, com jornadas de trabalho reduzidas e sem perspectivas de avanço profissional. Além disso, sua produtividade e desenvolvimento dependem fortemente do ambiente de trabalho e do suporte oferecido pelos colegas. A ausência de incentivos para a formação técnica e a preparação vocacional contribui para as falhas na inclusão de indivíduos com TEA no sistema educacional, destacando a relevância de benefícios financeiros proporcionados pelo Estado às empresas que realizam essas contratações.

As limitações associadas ao TEA, como dificuldades na socialização e na comunicação, comportamentos repetitivos e não convencionais, hipersensibilidade, além de questões estruturais e comorbidades (como eventual déficit intelectual, por exemplo), tornam a inclusão e a permanência de indivíduos com TEA no mercado de trabalho bastante desafiadoras (Costa; Nakandakare; Paulino, 2018).

Tais limitações se intensificam nas interações com o ambiente de trabalho e com os potenciais empregadores. As principais provações enfrentadas por pessoas com autismo no mercado de trabalho incluem: a gestão dos processos de busca de emprego e participação em seleções; a adaptação a novas rotinas e procedimentos; a compreensão das demandas sociais e de comunicação do local de trabalho; a convivência com estímulos sensoriais presentes no ambiente; a organização e o planejamento; e as atitudes negativas e estigmas relacionados ao TEA. Além disso, esses indivíduos lidam com tribulações de sua saúde mental que são exacerbadas por tensões no ambiente de trabalho. O estresse intenso, as dificuldades de relacionamento e de adaptação afetam a psique de pessoas com TEA, tornando-as mais vulneráveis a condições como depressão, ansiedade e explosões de raiva (Leopoldino, 2015).

Conforme Treis e Pedron (2024), muitos autistas se sentem marginalizados e não têm conhecimento sobre iniciativas eficazes para sua inclusão. Hull *et al.* (2017) observaram que pessoas no espectro autista podem desenvolver ao longo da vida mecanismos compensatórios, chamados de camuflagem, para disfarçar características relacionadas ao autismo. Em ambientes profissionais, por exemplo, as características autistas muitas vezes tornam o acesso a empregos e qualificações mais difícil, o que incentiva esse comportamento de mascaramento. No entanto, essa prática é extremamente exaustiva, gerando fadiga tanto física quanto mental, pois demanda altos níveis de concentração, autocontrole e a capacidade de tolerar desconfortos.

O trabalho é uma atividade socialmente normativa e ocupa grande parte da vida adulta, sendo fundamental como transição para a vida independente, pois proporciona bem-estar econômico e social e contribui para a saúde e a qualidade de vida. Porém, indivíduos com TEA enfrentam barreiras significativas para encontrar e manter empregos e necessitam de suporte específico. Dessa forma, o processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho é repleto de percalços e interrupções. As restrições que esses trabalhadores enfrentam decorrem de desafios estruturais, de limitações inerentes ao transtorno e de dificuldades culturais (Leopoldino; Coelho, 2017). Portanto, embora haja crescentes esforços, a inclusão de pessoas com essa deficiência no mercado de trabalho é árdua.

A dificuldade que os autistas vivenciam para se inserir no mundo profissional é um reflexo de uma realidade excludente. Ambientes que carecem de suporte ou adaptações, posturas críticas de gestores e colegas, além de discriminação e perseguições, tudo somado à escassez de incentivos e de políticas públicas correlatas, podem agravar ainda mais sua adaptação, tornando a inserção de muitos autistas no mercado bastante desafiadora (Leopoldino; Coelho, 2017).

Por isso, é fundamental estimular uma cultura inclusiva e um suporte adequado que possibilitem que o potencial das pessoas com TEA se converta efetivamente em oportunidades de trabalho e resultados positivos. Nesse contexto, as políticas públicas e o Poder Judiciário desempenham um papel essencial em incentivar esse processo e assegurar o cumprimento dos direitos desse grupo.

#### **4. Proteção jurídica e inclusão de trabalhadores com TEA: políticas, desafios e práticas anticapacitistas**

A Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1983, foi um dos primeiros documentos a tratar do acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência. O instrumento estipulou que os países membros devem desenvolver práticas e responsabilidades para criar, implementar e revisar periodicamente uma política nacional voltada para a reabilitação profissional e o emprego dessas pessoas. É importante destacar que essa convenção foi ratificada no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 51, de 25 de agosto de 1989, e, atualmente, está incorporada no Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019, que compila várias convenções da OIT (Brasil, 2019).

Em relação à fundamentação constitucional do direito ao trabalho para pessoas com deficiência, encontra-se ancorada no princípio da igualdade, conforme previsto no artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal de 5 de outubro de 1988. Além disso, o artigo 6º do texto constitucional define o trabalho como um direito social fundamental (Brasil, 1988). Os direitos sociais, incluindo o direito ao trabalho das pessoas com deficiência, são considerados direitos fundamentais de segunda geração, conforme aponta Bahia (2020), e foram incorporados às constituições com base no princípio da igualdade, possuindo aplicação imediata.

Assim, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado laboral é uma necessidade que se impõe, em respeito aos princípios da dignidade da pessoa humana — um dos pilares da República — e da valorização social do trabalho, que são fundamentais em todo

o ordenamento jurídico, conforme previsão nos incisos III e IV do art. 1º da Constituição Federal de 1988. Ademais, ao concretizar o objetivo maior de construir uma sociedade livre, justa e solidária, a promoção dessa inclusão também representa o cumprimento da função social da propriedade, à luz de diversos dispositivos constitucionais: art. 3º, inciso I, bem como art. 5º, inciso XXIII, e ainda artigo 170, *caput* e inciso III (Brasil, 1988).

Em relação ao trabalho das pessoas com deficiência, o artigo 7º, inciso XXXI, da Constituição Federal de 1988, estabelece em favor delas a proibição de qualquer forma de discriminação em relação a salários e critérios de contratação. Já o artigo 37, inciso VIII, que trata do ingresso no serviço público, determina que a legislação reservará uma porcentagem dos cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência. Outros dispositivos constitucionais também versam sobre o direito ao trabalho das pessoas com deficiência, por exemplo, o artigo 24, inciso XIV, que confere aos entes federados a competência para legislar sobre a proteção e integração social dessas pessoas. Além disso, o artigo 203, inciso IV, estabelece que a assistência social deve ter, entre seus objetivos, a promoção da habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência, assim como sua integração à vida comunitária. Por fim, o artigo 208, inciso III, atribui ao Estado a responsabilidade de oferecer atendimento educacional especializado às pessoas com deficiência, garantindo-lhes a oportunidade de se profissionalizarem e desenvolverem suas habilidades laborais em condições de igualdade (Brasil, 1988).

Por sua vez, a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, também garante às pessoas com deficiência o direito de se inscreverem em concursos públicos para cargos cujas funções sejam compatíveis com suas limitações, reservando até 20% das vagas disponíveis para essa população (Brasil, 1990).

Paralelamente, diante das dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência para entrar no mercado de trabalho, em 1991, inserida na mesma lei que dispôs sobre os planos de benefícios da Previdência Social, foi sancionada a chamada “Lei de Cotas” (art. 93 da Lei nº 8.213, 24 de julho de 1991) que reserva entre 2% e 5% das vagas para beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência (Brasil, 1991).

Em 2007 foi aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que assegurou a igualdade de oportunidades de trabalho para pessoas com e sem deficiência, ratificada no Brasil pelo Decreto nº 6.949/2009, promovendo, entre outros princípios, a igualdade de oportunidades e o respeito à dignidade inerente a todas as pessoas, além da liberdade de tomar decisões e de exercer autonomia pessoal (Brasil, 2009).

Em relação ao TEA, somente em 2012 a Lei nº 12.764/2012 incluiu formalmente as pessoas com autismo na definição legal de pessoas com deficiência (Brasil, 2012). Posteriormente, o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) destacou o dever do Estado, da sociedade e da família de assegurarem o direito ao trabalho ao portador de deficiência (Brasil, 2015).

De acordo com Pessoa, Mendonça e Abreu (2022), a legislação brasileira direcionada para a deficiência é uma das mais completas do mundo, englobando diversas conquistas, como a ênfase no direito à acessibilidade, a promoção da educação inclusiva,

a disponibilização de tecnologia assistiva nas áreas de reabilitação e educação, além da avaliação biopsicossocial da deficiência. Também merecem destaque o cadastroinclusão e o auxílio-inclusão, que visam facilitar a inserção no mercado de trabalho para os beneficiários de Benefício de Prestação Continuada em razão de deficiência. Ademais, o direito positivo brasileiro prevê o reconhecimento da igualdade perante a lei, o que implicou modificação das medidas de interdição no Código Civil de 2002 (Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - CC) e introdução do instituto da tomada de decisão apoiada (art. 1.783-A, CC), visando proteger a autonomia das pessoas com deficiência intelectual e mental, em especial (Brasil, 2015).

Portanto, a inclusão social de pessoas autistas no mercado de trabalho é um direito assegurado pela Constituição Federal de 1988 e por diversas normas infraconstitucionais, devendo ser respeitada pelos empregadores. No entanto, segundo Talarico, Pereira e Goyos (2019), muitos autistas não conseguem se beneficiar dessa prerrogativa, refletindo a resistência de muitas empresas em contratá-los e dificuldades no processo de sua inclusão na vida profissional, o que levou à promulgação, recentemente, da Lei nº 14.992, de 3 de outubro de 2024. Referida lei estabelece normas para incentivar a contratação de pessoas com TEA como funcionários, aprendizes ou estagiários, e promove ações de conscientização, com objetivo de facilitar a inserção no mercado de trabalho e a celebração de contratos de aprendizagem (Brasil, 2024).

Segundo Leopoldino (2015), podem ser identificados quatro eixos relacionados à inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho, levando em conta suas necessidades. Tais aspectos são: i) *preparação* para o desempenho profissional; ii) *incentivo* à contratação, como faz a Lei nº 14.992/2024; iii) *estímulo à produção científica*, para fins de disseminar conhecimento sobre o TEA; e, finalmente, iv) obtenção de informações precisas.

Como visto no tópico anterior, o capacitismo é um dos desafios enfrentados pelo portador do TEA no mercado de trabalho. É importante destacar, nesse contexto, que qualquer tipo de discriminação contra pessoas com deficiência, em razão dela, configura capacitismo. O Estatuto da Pessoa com Deficiência reforça essa definição, destacando que trata-se de uma prática de exclusão e preconceito, configurando crime previsto no seu art. 88 (Brasil, 2015).

Ademais, a demissão do empregado em decorrência da sua condição de portador de TEA configura dispensa discriminatória, na forma do artigo 1º da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que proíbe práticas discriminatórias no ambiente de trabalho (Brasil, 1995). Do mesmo modo, a dispensa do empregado que possui filho portador de TEA também pode configurar dispensa discriminatória, conforme decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região no julgamento do processo nº [0010085-86.2021.5.15.0092](https://www.trt15.jus.br/web/guest/edicao-actual)<sup>5</sup>. De acordo com o Tribunal, a demissão foi uma retaliação por parte da empresa, motivada pelo aumento dos custos do plano de saúde relacionado ao tratamento da criança (Brasil, TRT-15, 2023).

Destaca-se que a implementação de medidas inclusivas nas empresas são essenciais para combater as barreiras atitudinais delas decorrentes, que atingem os pais que possuem

<sup>5</sup> TRT15 - 6ª Turma - [0010085-86.2021.5.15.0092](https://www.trt15.jus.br/web/guest/edicao-actual) – Rel. Des. Orlando Amâncio Taveira – 8/11/2023.)

filhos autistas ou os próprios autistas. Entre tais providências figuram a flexibilidade de horários, adaptações de tarefas e de ambiente físico, como ajuste de iluminação, controle de ruídos e seleção de cores e texturas para um local de trabalho mais acolhedor. Recursos de tecnologia assistiva, suporte de mentores e uma comunicação clara e direta, sem uso de figuras de linguagem, também são fundamentais para promover uma inclusão efetiva (Brasil, Tribunal Superior do Trabalho, 2023).

No entanto, caso os direitos previstos para o portador do TEA não sejam respeitados, ou havendo iminência de serem violados, impedindo seu exercício do direito ao trabalho, a atuação do Poder Judiciário é fundamental, seja no âmbito da Justiça Trabalhista ou na Justiça comum. É o que preleciona o inciso XXXV, do artigo 5º da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988). Com base nisso, veja-se a seguinte decisão do Tribunal de Justiça do Distrito Federal:

Recurso inominado. Juizado Especial de Fazenda Pública. Direito Administrativo. Concurso público. Transtorno do espectro autista (TEA). Pessoa com deficiência. Reprovação na perícia admissional. Reconhecimento anterior pelo Estado na via administrativa. Recurso conhecido e não provido [...]. Autora da ação, aqui recorrida, informa que participou do concurso público para provimento de vagas e formação de cadastro de reserva para o cargo de professor da Secretaria de Estado de Educação, na qualidade de PCD (pessoa com deficiência) em razão de TEA (Transtorno do Espectro Autista). Aduz que é considerada deficiente para todos os efeitos legais, inclusive para fins de concurso público [...] No entanto, após ser submetida a exame de perícia pela junta médica oficial, não foi considerada PCD, em razão de não ter apresentado síndrome clínica. 4. A Lei nº 12.764/2012 [...] define a pessoa com transtorno do espectro autista como pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais [...] Já a Lei Distrital nº 4.949/2012, em seu art. 8º, § 4º, assegura à pessoa com deficiência o direito de se inscrever em concurso público, observada a compatibilidade entre atribuições do cargo e a deficiência [...] “O diagnóstico de TEA (Transtorno do Espectro Autista) da recorrida encontra-se comprovado nos autos por meio dos documentos médicos e psicológicos apresentados nos ID 184308935 e 184308941 [...] (TJ-DF - 3ª Turma Recursal dos Juizados Especiais - Recurso inominado cível nº 0704886-44.2024.8.07.0016 - Redator designado juiz Marco Antonio do Amaral - 4/10/2024.)

Observa-se, no caso acima, que a autora, identificada como pessoa com TEA, participou de um concurso público para o cargo de professor na Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal, solicitando o reconhecimento de sua condição como pessoa com deficiência (PCD) para fins de concorrência. Contudo, apesar do reconhecimento prévio, administrativamente, com emissão de cartão de identificação como PCD, a autora foi reprovada na perícia, sob o fundamento de que não era portadora do TEA. Em sua decisão, o Tribunal entendeu que, uma vez já reconhecido pelo Estado que a autora era PCD, não era

válido excluí-la do concurso com base na conclusão da junta médica. O julgado se baseia em três normas de proteção ao direito ao trabalho pelo portador do TEA, inclusive no serviço público: i) a Lei nº 12.764/2012, que define o autismo como uma deficiência, garantindo direitos como o acesso ao mercado de trabalho e a não discriminação; ii) o Estatuto da Pessoa com Deficiência; iii) a Lei Distrital nº 4.949, de 5 de outubro de 2012<sup>6</sup>, que em seu art. 8ª e seguintes assegura o direito de pessoas com deficiência de se inscreverem em concursos públicos (Distrito Federal, 2024).

É válido destacar, ainda, a proteção de pais e mães de filhos autistas no mercado de trabalho. Segundo o Tribunal Superior do Trabalho (TST), os impactos do autismo na dinâmica familiar e na vida profissional, especialmente em relação aos cuidadores, têm levado o tema à Justiça do Trabalho. Esses mães e pais têm buscado jornadas de trabalho diferenciadas para conciliar suas responsabilidades profissionais com os cuidados requeridos pela prole. Em várias decisões, nesses casos, o Tribunal tem concedido direito a horários de trabalho ajustados, reconhecendo a necessidade de apoio para o equilíbrio entre trabalho e família (Brasil, TST, 2023).

Vale ressaltar que, embora as decisões jurisprudenciais ainda sejam limitadas e muitas vezes resultem de ações relacionadas a filhos com autismo — considerando que o autismo foi reconhecido apenas em 2012 como uma deficiência — o Poder Judiciário já vem desempenhando um papel significativo na salvaguarda dos direitos das pessoas autistas e de seus cuidadores (Brasil, TST, 2023). Além disso, as normas protetivas existentes abrangem aqueles que estão no espectro autista, assegurando que não sejam tolerados o capacitismo e outros comportamentos e práticas preconceituosos contra o TEA no mercado de trabalho. Assim, qualquer conduta violadora de direitos do trabalhador autista, seja por parte do empregador ou de colegas de trabalho, pode ser objeto de discussão judicial, na seara trabalhista, na criminal ou, ainda, na cível.

Apesar de atualmente haver vasta informação disponível sobre o TEA, ainda é bastante recente, e, apesar dos direitos já assegurados, é um tema que precisa ser amplamente debatido, inclusive no âmbito do Judiciário. Há ainda significativo desconhecimento acerca das barreiras enfrentadas por pessoas autistas, o que torna fundamental trazer essa temática à discussão. É importante abordar não apenas as questões que afetam as pessoas com deficiência em geral, mas também focar especificamente nas necessidades e desafios enfrentados por aqueles que estão no espectro autista.

## Conclusão

Diante do exposto, observa-se que o histórico do autismo mostra um caminho de descoberta e compreensão gradual, desde sua inclusão na literatura científica por Bleuler, em 1911, a descrição detalhada de Kanner, em 1943, até os estudos de Asperger em 1944. Inicialmente, o autismo foi associado a isolamento social e dificuldades na interação, com explicações que variaram entre influências genéticas e ambientais. Ao longo das décadas, ideias psicanalíticas que associavam o autismo à frieza parental foram desacreditadas, e

<sup>6</sup> Disponível em: <https://dflegis.df.gov.br/ato.php?p=lei-4949-de-15-de-outubro-de-2012>. Acesso em: 25 out. 2024.

o avanço da neurociência permitiu uma visão mais precisa, focada em fatores genéticos e neurológicos.

Atualmente, o TEA é reconhecido como um espectro de distúrbios neurológicos que envolve diferentes graus de dificuldade na comunicação e na socialização, com diagnósticos realizados por meio de critérios clínicos, dada a ausência de um biomarcador específico. A classificação do autismo também evoluiu, com a integração da Síndrome de Asperger no espectro e umacompreensão mais abrangente das necessidades de cada grau de severidade. O crescimento dos estudos científicos sobre o tema continua a aumentar a conscientização social e a busca por tratamentos específicos, visando a uma melhor inclusão e representatividade das pessoas portadoras.

Apesar do reconhecimento do TEA como uma deficiência, com amparo em normas como a Lei nº 12.764/2012 e o Estatuto da Pessoa com Deficiência, os portadores enfrentam dificuldades para inclusão social, inclusive no mercado de trabalho. Há um preconceito estrutural e cultural que vê as pessoas com deficiência como incapazes, resultando em atitudes e práticas excludentes no ambiente de trabalho. Embora haja leis que incentivam a contratação de pessoas com TEA, muitos são recrutados apenas para o cumprimento de cotas, sem que recebam um suporte adequado para o desenvolvimento e a permanência no emprego.

Além disso, pessoas com TEA enfrentam desafios específicos, como a adaptação a novas rotinas, organização e planejamento, e excessiva sensibilidade a estímulos sensoriais (sons, luzes), situações que podem dificultar a convivência e a performance do trabalhador. Destaca-se, ainda, que o sofrimento mental de lidar com os estigmas e com a ausência de apoio contribui para o aumento de condições como depressão e ansiedade, exacerbadas pela tentativa de camuflar comportamentos autistas para se adaptar ao ambiente de trabalho.

As barreiras atitudinais à inclusão do portador do TEA no trabalho são combatidas pelo ordenamento jurídico. A proteção jurídica brasileira contribui significativamente para a superação do capacitismo que impacta o acesso e a permanência de pessoas com TEA no mercado de trabalho. O direito ao trabalho para essa população é previsto na Constituição Federal de 1988, sendo reforçado por diversas normas, como a Lei de Cotas, que reserva vagas para pessoas com deficiência; o Estatuto da Pessoa com Deficiência, que enfatiza o direito ao trabalho e à inclusão; e, especificamente sobre o TEA, a Lei nº 12.764/2012. Ademais, a Lei nº 14.992/2024 foi promulgada para incentivar a contratação de pessoas com TEA e facilitar sua inclusão.

Apesar dos avanços alcançados com as legislações que garantem proteção às pessoas com TEA, ainda há desconhecimento e falta de conscientização sobre essas condições. Nesse panorama, a atuação do Poder Judiciário por vezes mostra-se fundamental, como verificado em decisão analisada, pois permite que as pessoas com deficiência recorram à Justiça, comum ou do Trabalho, conforme o caso, para que seus direitos sejam efetivamente reconhecidos e respeitados no ambiente de trabalho.

Todavia, não se pode deixar de alertar que, para verdadeiras acessibilidade e inclusão do portador do TEA no mercado de trabalho, superando-se o capacitismo e as barreiras atitudinais contra esse público, é necessário promover mudanças de comportamento, em

todos os setores, para garantir o respeito efetivo aos direitos humanos das pessoas com deficiência, além da implementação de políticas públicas correlatas, tal como a Lei nº 14.992/2024. Também são imperativos a supervisão e o controle do cumprimento da lei.

São significativos os avanços legais, mas muitos autistas ainda enfrentam dificuldades no mercado de trabalho devido ao capacitismo e à falta de conscientização, sendo fundamental a atuação do Judiciário para assegurar a efetiva aplicação desses direitos. Além disso, mudanças culturais e adaptações no ambiente de trabalho, como horários flexíveis e ambientes acolhedores, são necessárias para combater barreiras atitudinais e promover a efetiva inclusão das pessoas com TEA no mercado de trabalho.

## Referências

ALLEN, W. V. A. What is autism? *American School Board Journal*, v. 13, n. 04, p. 17-24, mar. 2018.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. *Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais*: DSM-5. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

ASPERGER, Hans. *Psicopatia autística na infância*. 5. ed. Tradução Joana Maria da Silva Estevão. São Paulo: Premier, 2014.

BAHIA, Flávia. *Direito Constitucional*. 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2020.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado, 1988. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=CON&numero=&ano=1988&ato=b79QTWE1EeFpWTb1a>. Acesso em: 1º out. 2024.

BRASIL. *Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009*. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm). Acesso em: 25 out. 2024.

BRASIL. *Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019*. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm). Acesso em: 25 out. 2024.

BRASIL. *Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990*. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*, Rio de Janeiro, v. 33, n. 68, jan./jun. 2024. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/web/guest/edicao-atual>.

Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm). Acesso em: 25 out. 2024.

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: 25 out. 2024.

BRASIL. *Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995*. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm). Acesso em: 25 out. 2024.

BRASIL. *Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012*. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm). Acesso em: 25 out. 2024.

BRASIL. *Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015*. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm). Acesso em: 25 out. 2024.

BRASIL. *Lei nº 14.992, de 3 de outubro de 2024*. Altera a Lei nº 13.667, de 17 de maio de 2018, para estabelecer medidas que favoreçam a inserção de pessoas com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho. Disponível em: [https://planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2024/lei/L14992.htm](https://planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/L14992.htm). Acesso em: 25 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. *Empresa é condenada por dispensa discriminatória de funcionário com filho autista*. Disponível em: <https://trt15.jus.br/noticia/2023/empresa-e-condenada-por-dispensa-discriminatoria-de-funcionario-com-filho-autista>. Acesso em: 25 out. 2024.

BUSS, Juliana Gonçalves; ANDRADE, Lys Marty; STOLTZ, Tânia. *Transtorno do espectro autista e inclusão – à luz do olhar de profissionais da Educação Infantil*. Belo Horizonte: Juruá, 2019.

CAVALCANTI, Ana Elizabeth; ROCHA, Paulina Schmidtbauer. *Autismo – Construções e Desconstruções*. 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. (Coleção Clínica Psicanalítica).

COSTA, Bruna Santos; NAKANDAKARE, Eduardo Bento; PAULINO, Eduardo. A inserção do autista no meio acadêmico e profissional de tecnologia da informação. *Refas: Revista Fatec Zona Sul*, v. 4, n. 4, p. 1–10, junho, 2018. Disponível em: <https://www.revistarefas.com.br/RevFATECZS/article/view/190>. Acesso em: 25 out. 2024.

CRUZ, Vanessa Vianna *et al.* Barreiras de acessibilidade para pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida: revisão integrativa. *Research, Society and Development*, v. 9, n. 4, 2020. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/download/3053/2306/12389>. Acesso em: 25 out. 2024.

GRANDIN, Temple; PANEK, Richard. *O cérebro autista - Pensando através do espectro*. Rio de Janeiro: Record, 2015.

KANNER, Leo. *Distúrbios autísticos do contato afetivo*. 4. ed. Tradução Ariosvaldo Guerreiro. São Paulo: Premier, 2013.

KAPP, Steven K. *Autistic community and the neurodiversity movement: stories from the frontline*. Londres: Palgrave/Macmillan, 2020.

LAWALL, Alice; RIBEIRO, Anna. Do sintoma ao diagnóstico: evolução das caracterizações nosográficas do autismo do século XX ao XXI. *Cadernos de Psicologia*. v. 4, n. 7, 2022. Disponível em: <https://seer.uniacademia.edu.br/index.php/cadernospsicologia/article/view/3277/2303>. Acesso em: 25 out. 2024.

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

LEOPOLDINO, Claudio Bezerra; COELHO, Pedro Felipe da Costa. O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. *E&G Economia e Gestão*, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, p. 64-83, set./dez. 2017.

LUNA, Paula Rangel. et al. Transtorno do espectro autista e nutrição: qual o impacto dos hábitos alimentares e da suplementação pré e pós-natal na vida da criança? *Revista Eletrônica Acervo Científico*, v. 39, p. e9285-e9285, 18 dez. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.25248/reac.e9285.2021>. Acesso em: 25 out. 2021.

MELLO, Leticia Souza; CABISTANI, Luiza Griesang. Capacitismo e lugar de fala: repensando barreiras atitudinais. *Revista da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul*, n. 23, p. 118- 139, 2019. Disponível em: <https://revistadpers.emnuvens.com.br/defensoria/article/view/112>. Acesso em: 25 out. 2024.

MONTENEGRO, Maria Augusta; CELERI, Eloisa Helena Rubello Valler; CASELLA, Erasmo Barbante. *Transtorno do espectro autista - TEA: Manual prático de diagnóstico e tratamento*. Rio de Janeiro, RJ: Thieme/Revinter, 2018.

MOREIRA, Sarah Cristina da Silva; SANTOS, Tatiane Duarte dos; ARAÚJO, Litiane Motta

Marins. Transtorno do espectro autista e a insuficiência da tutela jurisdicional do estado como mecanismo de proteção. *Revista Acadêmica de Direito da Unigranrio*, v. 11, n. 2, p. 271–293, 2021.

OHLWEILER, Leonel Pires. Vulnerabilidade nos Serviços Públicos Educacionais: o caso do direito à educação das pessoas com deficiência. In: LEAL, Rogério Gesta; BITENCOURT, Caroline Müller (org.). *Temas polêmicos da jurisdição do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul*, Porto Alegre: Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul, 2018, v. 4, p. 111-118, 2018.

PESSOA, Sonia Caldas; MENDONCA, Sophia Silva de; ABREU, Tiago. Caso “Léo Lins”: Observações afetivas sobre capacitismo e ativismo no Transtorno do Espectro do Autismo (TEA). In: SATLER, Lara; PAVAN, Ricardo; OLIVEIRA, Vânia de (org.). *Performances da recepção*. Goiânia: Cegraf UFG, 2022. Disponível em: <https://files.cercomp.ufg.br/web/ufg/688/o/performancesdarecepcao.pdf#page=304>. Acesso em: 25 out. 2024.

PIANEGONDA, Natália. Trabalho e diversidade: contratação de pessoas com autismo deve estar na agenda das organizações. Decisões do TST têm assegurado a mães e pais de pessoas com autismo jornadas e modalidades diferenciadas. *Notícias do TST*, 31 mar. 2023. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/conscientiza%C3%A7%C3%A3o-sobre-autismo-deve-se-estender-%C3%A0-inclus%C3%A3o-profissional-de-autistas-e-familiares>. Acesso em: 25 out. 2024.

SILVA, Daniele Nunes da et al. Reflexões sobre os Aspectos Alimentares Relacionados ao Transtorno do Espectro Autista. *Salão do Conhecimento*, [S. l.], v. 7, n. 7, 2021. Disponível em: <https://www.publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/salaconhecimento/article/view/20715>. Acesso em: 25 out. 2024.

TALARICO, Mariana Valente Teixeira da Silva; PEREIRA, Amanda Cristina dos Santos; GOYOS, Antonio Celso de Noronha. A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica. *Revista Educação Especial (Universidade Federal de Santa Maria)*, [S. l.], v. 32, p. e119/ 1–19, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/39795/pdf>. Acesso em: 25 out. 2024.

TENÓRIO, Goretti; PINHEIRO, Chloé. O que é autismo, das causas aos sinais e tratamento. *Revista Saúde*, v. 30, n. 12, p. 53-68, nov. 2019.

TREIS, Manoella Cará; PEDRON, Cristiane Debres. A percepção dos autistas sobre a inclusão no mercado de trabalho brasileiro: são políticas de cotas o suficiente? *Revista Humanidades e Inovação*, Palmas, v. 10, n. 18, 2023.

WHITMAN, Thomas L. *O desenvolvimento do autismo: social, cognitivo, linguístico, sensório-motor e perspectivas biológicas*. Tradução Dayse Batista. São Paulo: M. Books, 2015.