



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRO-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO

**O DIREITO DA PESSOA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA AO
MERCADO DE TRABALHO E OS CONFLITOS GERADOS PELAS BARREIRAS
ATITUDINAIS**

ORIENTANDO (A) – FELIPE LEÃO DA COSTA ARAÚJO
ORIENTADOR (A) - PROF. (A) TATIANA DE OLIVEIRA TAKEDA

GOIÂNIA-GO
2025

FELIPE LEÃO DA COSTA ARAÚJO

**O DIREITO DA PESSOA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA AO
MERCADO DE TRABALHO E OS CONFLITOS GERADOS PELAS BARREIRAS
ATITUDINAIS**

Artigo Científico apresentado à disciplina
Trabalho de Curso II, da Escola de Direito,
Negócios e Comunicação da Pontifícia
Universidade Católica de Goiás.

Prof^a. Orientadora: MA. Tatiana de Oliveira
Takeda.

GOIÂNIA-GO

2025

FELIPE LEÃO DA COSTA ARAÚJO

**O DIREITO DA PESSOA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA AO
MERCADO DE TRABALHO E OS CONFLITOS GERADOS PELAS BARREIRAS
ATITUDINAIS**

Data da Defesa: 28 de maio de 2025.

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof^a: MA. Tatiana de Oliveira Takeda

Nota

Examinadora Convidada: Prof^a: MA. Maria Nívia Taveira Rocha

Nota

O DIREITO DA PESSOA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA AO MERCADO DE TRABALHO E OS CONFLITOS GERADOS PELAS BARREIRAS ATITUDINAIS

Felipe Leão da Costa Araújo¹

RESUMO

O estudo abordou os conflitos gerados no ambiente de trabalho do empregado com Transtorno do Espectro Autista, em razão da existência de barreiras atitudinais. Como a pessoa autista possui características específicas e comportamentos diferentes, tende a ser incompreendida pelos colegas e gestores e se torna vítima de barreiras atitudinais. Apresentou-se normas relativas à defesa do direito ao ambiente de trabalho acessível, bem como indicou-se entendimento de tribunais acerca da adaptação e suporte para trabalhadores autistas. Para construir o estudo, utilizou-se o método indutivo, em razão da observação de casos concretos para produção das constatações apresentadas, bem como foi empreendida a pesquisa bibliográfica que abordou normas, julgados e doutrinas fundamentais na compreensão do assunto em tela.

Palavras-chave: Transtorno do Espectro Autista; Barreiras Atitudinais; Mercado de Trabalho.

THE RIGHT OF PERSONS WITH AUTISTIC SPECTRUM DISORDER TO THE LABOR MARKET AND THE CONFLICTS GENERATED BY ATTITUDINAL BARRIERS

ABSTRACT

The study addressed the conflicts generated in the workplace of employees with Autism Spectrum Disorder, due to the existence of attitudinal barriers. Since autistic individuals have specific characteristics and different behaviors, they tend to be misunderstood by colleagues and managers and become victims of attitudinal barriers. Standards related to the defense of the right to an accessible work environment were presented, as well as the understanding of courts regarding adaptation and support for autistic workers. To construct the study, the inductive method was used, due to the observation of specific cases to produce the findings presented, as well as bibliographical research that addressed standards, judgments and doctrines fundamental to the understanding of the subject at hand.

Keywords: Autism Spectrum Disorder; Attitudinal Barriers; Labor Market.

¹ Acadêmico do Curso de Direito da PUC Goiás. Email: [insira o seu email aqui](#)

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	6
1 O TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA.....	7
1.1 CONCEITO.....	7
1.2 BREVE HISTÓRICO.....	8
1.3 CARACTERÍSTICAS DA PESSOA COM TEA.....	8
2 A PESSOA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA E O DIREITO AO MERCADO DE TRABALHO E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.....	9
2.1 CONVENÇÃO INTERNACIONAL DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (DECRETO FEDERAL Nº 6.949/2009)).....	9
2.2 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	11
2.3 LEI DE COTAS (LEI Nº 8.213/1991)).....	13
2.4 LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO (LEI Nº 13.146/2015).....	14
2.5 POLÍTICA NACIONAL DE GARANTIA DOS DIREITOS DA PESSOA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (LEI Nº 12.764/2012) E DECRETO Nº 8.368/2014.....	16
2.6 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (DECRETO-LEI Nº 5.452/1943)	
2.7 LEI Nº 14.992/2024 E DECRETO Nº 12.115/2024.....	17
3 A PESSOA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA E OS CONFLITOS GERADOS PELAS BARREIRAS ATITUDINAIS.....	19
3.1 BARREIRAS ATITUDINAIS.....	19
3.1.1 Preconceito e Discriminação.....	19
3.1.2 Assédio Moral.....	20
3.1.3 Capacitismo.....	20
3.2 AS FORMAS DE COMBATER AS BARREIRAS ATITUDINAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	21
3.3 O ENTENDIMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO ACERCA ADAPTAÇÕES NECESSÁRIAS AO PLENO DESENVOLVIMENTO DA MÃO DE OBRA DE TRABALHADORES AUTISTAS.....	23
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	24
REFERÊNCIAS.....	27

INTRODUÇÃO

As pessoas com deficiência enfrentam várias barreiras no ambiente de trabalho. Como pessoa com deficiência, o autista também possui dificuldades que precisam ser compensadas com suportes para que consiga ter igualdade de oportunidades, bem como condições não só de acesso, mas também de permanência em todos os ambientes.

É comum a ausência de desenho universal e adaptações razoáveis no ambiente de trabalho, o que transforma a vida profissional da pessoa autista em um desafio constante. No entanto, as barreiras atitudinais são os maiores obstáculos para o trabalhador autista, pois o coloca como vítima de preconceito, discriminação, assédio moral e capacitismo.

No desenvolvimento do trabalho serão apresentadas considerações acerca da necessidade de conscientização sobre as habilidades e as dificuldades dos trabalhadores autistas, bem como as fontes do Direito que defendem a inserção deste público no mercado de trabalho, de forma apropriada, na busca por subsídios de defesa da inclusão social no ambiente laboral.

Para a confecção do presente estudo, utilizou-se o método indutivo, em razão da observação de casos concretos para produção das constatações apresentadas, bem como foi empreendida a pesquisa bibliográfica que abordou normas, julgados e doutrinas fundamentais na compreensão do objeto eleito.

A Seção 1 apresentará a pessoa autista, o breve histórico e as características deste público. Por sua vez, a Seção 2 apontará a legislação brasileira que tem o objeto de garantir os direitos da pessoa autista, bem como de inseri-lo no mercado de trabalho de forma justa e apropriada. Por fim, a Seção 3 explicará qual o impacto das barreiras atitudinais na vida profissional da pessoa autista e o que pode ser feito para combatê-las.

1. O TRANSTORNO DO ESPETRO AUTISTA

1.1. CONCEITO

A Lei nº 12.764/2012 dispõe sobre a Política Nacional do Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA) e o seu artigo 1º conceitua este público da seguinte forma:

Art. 1º Esta Lei institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e estabelece diretrizes para sua consecução.

§ 1º Para os efeitos desta Lei, é considerada pessoa com transtorno do espectro autista aquela portadora de síndrome clínica caracterizada na forma dos seguintes incisos I ou II:

I - Deficiência persistente e clinicamente significativa da comunicação e da interação sociais, manifestada por deficiência marcada de comunicação verbal e não verbal usada para interação social; ausência de reciprocidade social; falência em desenvolver e manter relações apropriadas ao seu nível de desenvolvimento;

II - Padrões restritivos e repetitivos de comportamentos, interesses e atividades, manifestados por comportamentos motores ou verbais estereotipados ou por comportamentos sensoriais incomuns; excessiva aderência a rotinas e padrões de comportamento ritualizados; interesses restritos e fixos.

De acordo com a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS):

O transtorno do espectro autista (TEA) se refere a uma série de condições caracterizadas por algum grau de comprometimento no comportamento social, na comunicação e na linguagem, e por uma gama estreita de interesses e atividades que são únicas para o indivíduo e realizadas de forma repetitiva.

O TEA começa na infância e tende a persistir na adolescência e na idade adulta. Na maioria dos casos, as condições são aparentes durante os primeiros cinco anos de vida.

Indivíduos com transtorno do espectro autista frequentemente apresentam outras condições concomitantes, incluindo epilepsia, depressão, ansiedade e transtorno de déficit de atenção e hiperatividade (TDAH). O nível de funcionamento intelectual em indivíduos com TEA é extremamente variável, estendendo-se de comprometimento profundo até níveis superiores.

Além disso, Silva (2012, p. 30), discorre que o TEA “é um espectro de características que compõem esse transtorno”, ou seja, apresenta múltiplas formas e abarca diversas condições e situações.

1.2. BREVE HISTÓRICO

Ao discorrer sobre a origem das discussões sobre o história do Transtorno do Espectro Autista (TEA) destacam-se os estudos do médico psiquiatra austríaco Leo Kanner que, em 1943, descreveu 11 (onze) casos de crianças que possuíam características que as levavam a "um isolamento extremo desde o início da vida e um desejo obsessivo pela preservação da mesmices". Kanner chamou tal condição de autismo infantil precoce (Autismo e Realidade).

Em 1952, os sintomas do TEA eram classificados como um subgrupo da esquisofrenia infantil e não como uma condição específica. Nos anos 50 existia o mito de que o autismo era causado por pais distantes e somente nos anos 60 foi percebido como um transtorno (Autismo e Realidade)

Em 1978, Rutter classificou o TEA como "um distúrbio do desenvolvimento cognitivo", fazendo assim um marco no entendimento desse transtorno. Por sua vez, Lorna Wing desenvolveu estudos (1981) que consideraram o autismo como um espectro (Autismo e Realidade)

No Brasil, após 69 (sessenta e nove) anos dos estudos de Leo Kanner, foi sancionada a Lei nº 12.764/2012, conhecida como Política Nacional de Garantia dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, cujo objetivo é proteger este público e garantir o direito a diagnóstico precoce, às terapias multidisciplinares, aos medicamentos e aos tratamentos pelo Sistema Único de Saúde (SUS), à educação, ao mercado de trabalho, à previdência social, etc.

Além disso, a Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (ONU, 2006) e a Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão) são importantes ferramentas jurídicas que vêm reconhecer os direitos das pessoas com TEA.

1.3. CARACTERÍSTICAS DA PESSOA COM TEA

As características das pessoas com TEA são diversas. De acordo com o conceito dado pelo artigo 1º da Lei nº 12.764/2012, são pessoas com dificuldade de comunicação e interação social, bem como com comportamentos e interesses restritos. Essas características variam de indivíduo para indivíduo, em níveis diferentes de suporte e repercutem na diversidade.

As pessoas com TEA possuem sensibilidade sensorial, dificuldade de manter relações sociais, dificuldade de reconhecer expressões faciais, movimentos estereotipados, repertório específico de atividades e outras características que fazem de cada sujeito um ser único.

De acordo com Schwartzman (2018, p. 73), “o Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) caracteriza-se pelo desenvolvimento atípico na interação social e comunicação e pela presença de repertório comportamental marcadamente restrito de atividades e interesses”. Para ele, as características da pessoa nessa condição se destacam por acarretar dificuldades nas interações sociais, comportamento repetitivo e hiperfoco em assuntos específicos.

Por sua vez, a Sociedade Brasileira de Pediatria (2019, p. 3) dispõe que:

Embora a identificação e o acesso à intervenção ocorram em menor frequência em certos grupos sociais do que em outros, o TEA manifesta-se em indivíduos de diversas etnias ou raças e em todos os grupos socioeconômicos. Sua prevalência é maior em meninos do que em meninas, na proporção de cerca de 4:1. Estima-se que em torno de 30% dos casos apresentam deficiência intelectual. O TEA é também frequentemente associado a outros transtornos psiquiátricos (transtorno do déficit de atenção e hiperatividade, depressão e ansiedade) e a outras condições médicas (epilepsia; transtornos genéticos). Dificuldades motoras são também relativamente comuns entre indivíduos com TEA, embora sua presença não seja necessária para o diagnóstico.

As peculiaridades da pessoa autista justificam a necessidade de suporte em diferentes níveis e a existência de normas que defendam os seus direitos.

2 A PESSOA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA E O DIREITO AO MERCADO DE TRABALHO E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

2.1 CONVENÇÃO INTERNACIONAL DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (DECRETO FEDERAL Nº 6.949/2009)

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência é um tratado internacional que tem por objetivo principal proteger os direitos e a dignidade das pessoas com deficiência. Esse documento que marcou os direitos da

pessoa com deficiência no mundo foi aprovado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 2006.

No Brasil, Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi recepcionada com *status* de Emenda Constitucional (Decreto Legislativo nº 186, de 09/07/2008, e Decreto Federal nº 6.949, de 25/08/2009).

O artigo 1º do Decreto Federal nº 6.949/2009 dispõe sobre o objetivo da Convenção. Veja-se:

Art. 1º. O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.

Trata-se de documento de grande importância, tendo em vista a defesa de uma vida digna, do respeito, da não discriminação, da plena e efetiva participação e inclusão junto à sociedade, da acessibilidade e da igualdade de oportunidades.

Com relação ao mercado de trabalho, o artigo 27 do Decreto nº 6.949/2009 estabelece que:

Trabalho e emprego

1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:

- a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;
- b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;
- c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;
- d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;
- e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;
- f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;

- g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;
- h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;
- i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;
- j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;
- k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.

2. Os Estados Partes assegurarão que as pessoas com deficiência não serão mantidas em escravidão ou servidão e que serão protegidas, em igualdade de condições com as demais pessoas, contra o trabalho forçado ou compulsório.

Este artigo dispõe sobre a garantia da proteção dos direitos trabalhistas e sindicais das pessoas com deficiência, da igualdade de oportunidades com as demais pessoas, da promoção de formas de ascensão na carreira, da assistência na procura por uma vaga, da não discriminação no ambiente de trabalho, do direito do trabalho autônomo e empreendedor e do desenvolvimento de cooperativas ou negócios próprios. Também está disposto que as pessoas com deficiência devem ter seus empregos garantidos no setor público e privado, ter adaptações razoáveis em todos os ambientes de trabalho e possuir oportunidade de aquisição de experiência e promoção de reabilitação profissional quando necessário.

O Decreto nº 6.494/2009 também combate a discriminação. Acerca deste tema, assim dispõem os artigos 4º e 5º:

Artigo 4

Obrigações gerais

1. Os Estados Partes se comprometem a assegurar e promover o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, sem qualquer tipo de discriminação por causa de sua deficiência. Para tanto, os Estados Partes se comprometem a:

(...)

b) Adotar todas as medidas necessárias, inclusive legislativas, para modificar ou revogar leis, regulamentos, costumes e práticas vigentes, que constituírem discriminação contra pessoas com deficiência;

(...)

e) Tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação baseada em deficiência, por parte de qualquer pessoa, organização ou empresa privada;

(...)

Artigo 5

Igualdade e não-discriminação

1. Os Estados Partes reconhecem que todas as pessoas são iguais perante e sob a lei e que fazem jus, sem qualquer discriminação, a igual proteção e igual benefício da lei.

2.Os Estados Partes proibirão qualquer discriminação baseada na deficiência e garantirão às pessoas com deficiência igual e efetiva proteção legal contra a discriminação por qualquer motivo.

3.A fim de promover a igualdade e eliminar a discriminação, os Estados Partes adotarão todas as medidas apropriadas para garantir que a adaptação razoável seja oferecida.

4.Nos termos da presente Convenção, as medidas específicas que forem necessárias para acelerar ou alcançar a efetiva igualdade das pessoas com deficiência não serão consideradas discriminatórias.

Os artigos mostram a preocupação com a discriminação da pessoa com deficiência em todos os ambientes e em todas as áreas do Direito.

Com relação às barreiras, além de defini-las, a Convenção demonstrou preocupação com as estatísticas e coleta de dados que podem subsidiar políticas públicas e de inclusão que possam combater aquelas. Veja-se o teor do artigo 31:

Artigo 31

Estatísticas e coleta de dados

(...)

2.As informações coletadas de acordo com o disposto neste Artigo serão desagregadas, de maneira apropriada, e utilizadas para avaliar o cumprimento, por parte dos Estados Partes, de suas obrigações na presente Convenção e para identificar e enfrentar as barreiras com as quais as pessoas com deficiência se deparam no exercício de seus direitos.

Assim, constata-se a relevância da Convenção Internacional na defesa dos direitos da pessoa com deficiência, inclusive com observância ao direito à não discriminação no mercado de trabalho.

2.2 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Segundo a CF/1988, todos os cidadãos têm direito ao trabalho, nenhuma pessoa com deficiência pode ser discriminada no ambiente laboral e a administração pública deve fazer a reserva de vagas em seus concursos. Veja-se o que estabelecem os artigos 6º, 7º e 37:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o **trabalho**, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

(...)

VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão; (g.n.)

Além disso, o legislador constituinte também deu destaque para o jovem com deficiência em seu artigo 227:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

(...)

II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação. (g.n.)

De acordo com o artigo 227 da CF/1988, o jovem com deficiência deve ter a oportunidade de treinamento para o mercado de trabalho.

2.3 LEI DE COTAS (LEI Nº 8.213/1991)

A Lei nº 8.213/1991 dispõe sobre os “Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências” e com relação ao trabalhador com deficiência, o *caput* do artigo 89 dispõe sobre a necessidade de suporte se apoios, nos seguintes termos:

Art. 89. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.

Além disso, tal norma é conhecida por “Lei de Cotas” para pessoas com deficiência por obrigar as empresas com 100 (cem) ou mais funcionários a reservar uma parte de seus cargos para esse público, nos moldes do seu artigo 93 que dispõe:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.

(...)

§ 2º-Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados.

Destaca-se que a CF/1988 determinou que o Ministério Público do Trabalho (MPT) tem a competência de fiscalizar se essas vagas estão sendo respeitadas.

Tal norma oportuniza a pessoa com TEA, que é pessoa com deficiência para todos os efeitos legais, a ter melhor qualidade de vida porque ela deixa de ficar dependente de programas assistenciais da administração pública ou mesmo de sua família. A reserva de vagas é uma forte ferramenta de combate ao preconceito e à discriminação e promove a diversidade e a inclusão nos ambientes de trabalho que, inevitavelmente, tornam-se mais humanizados.

2.4 LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO (LEI Nº 13.146/2015)

A Lei Brasileira de Inclusão (LBI) garante vários direitos à pessoa com deficiência, conforme dispõe o artigo 8º:

Art. 8º É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, **à profissionalização, ao trabalho**, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico. (g.n.)

Tal artigo demonstra o respeito do legislador pela pessoa com deficiência, pois indica os direitos que devem ser observados.

Por sua vez, o artigos 34 e 35 dispõem sobre o direito ao trabalho e empregabilidade nos seguintes termos:

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

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

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

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

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.

A dignidade no ambiente de trabalho é requisito fundamental para que a pessoa autista possa ser tratada em igualdade de oportunidades, conforme a legislação citada no decorrer deste estudo.

Já o artigo 37 dispõe sobre a inclusão no ambiente de trabalho, de modo que a pessoa possa ter acessibilidade:

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

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

I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;

II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;

III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;

- IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;
- V - realização de avaliações periódicas;
- VI - articulação intersetorial das políticas públicas;
- VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Todos as pessoas com deficiência têm direito à igualdade de oportunidade com as demais pessoas no ambiente de trabalho e suas necessidades específicas devem ser respeitadas conforme estabelecem as legislações existentes.

O artigo 38 da LBI dispõe sobre a contratação deste público da seguinte forma:

Art. 38. A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes.

Assim, existe a garantia de inclusão em processo seletivo, observando-se toda a legislação vigente que busca a possibilidade de uma competição justa e inclusiva.

2.5 POLÍTICA NACIONAL DE GARANTIA DOS DIREITOS DA PESSOA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (LEI Nº 12.764/2012) E O DECRETO Nº 8.368/2014

Trata-se de legislação específica sobre a garantia de proteção dos direitos do trabalhador com TEA ao defender o acesso com dignidade ao mercado de trabalho, local em que não pode ser discriminado. Veja-se:

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);

Art. 3º São direitos da pessoa com transtorno do espectro autista:

I - a vida digna, a integridade física e moral, o livre desenvolvimento da personalidade, a segurança e o lazer;

II - a proteção contra qualquer forma de abuso e exploração; (...)

IV - o acesso: (...)

c) ao mercado de trabalho;

Art. 4º A pessoa com transtorno do espectro autista não será submetida a tratamento desumano ou degradante, não será privada de sua liberdade ou do convívio familiar nem sofrerá discriminação por motivo da deficiência.

Além disso, o Decreto nº 8.368/2014, que regulamenta a Lei nº 12.764/2012, destaca a necessidade de proteção social deste público.

2.6 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (DECRETO-LEI Nº 5.452/1943)

O Decreto-Lei nº 5.452/1943, conhecido como Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), consolida as normas trabalhistas e apresenta tímidas disposições acerca dos direitos dos trabalhadores com TEA. Veja-se o que estabelece o artigo 428:

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

(...)

§ 6º Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

(...)

§ 8º Para o aprendiz com deficiência com 18 (dezoito) anos ou mais, a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na CTPS e matrícula e frequência em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

O artigo 428, em seus § 6º e § 8º, dispõe sobre a necessidade de se observar as habilidades do trabalhador com deficiência, bem como destaca que, na condição de aprendiz, ele pode ter mais de 18 (dezoito) anos de idade.

O artigo 433 dispõe sobre o encerramento do contrato como aprendiz aos 24 (vinte e quatro) anos ou quando, mesmo com todas os apoios ofertados, tiver desempenho insuficiente:

Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no § 5º do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:

(...)

I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, salvo para o aprendiz com deficiência quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades;

Considerando os poucos artigos que fazem menção específica ao trabalhador com deficiência, verifica-se que a CLT precisa ser atualizada no sentido de dar mais atenção a este público.

2.7 LEI Nº 14.992/2024 E DECRETO Nº 12.115/2024

O artigo 1º da Lei nº 14.992/2024 faz alterações na Lei nº 13.667/2018 que dispõe sobre o Sistema Nacional de Emprego (Sine). A intenção é favorecer a inserção da pessoa com TEA no mercado de trabalho.

Ao alterar três artigos da Lei nº 13667/2018, os textos das mesmas passaram a ter o seguinte teor:

Art. 6º Compete simultaneamente à União e às esferas de governo que aderirem ao Sine:

I - prover o pessoal e a infraestrutura necessários à execução das ações e dos serviços do Sine, **com observância das normas técnicas de acessibilidade da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT)**, bem como financiá-lo, por meio de repasses fundo a fundo;

Art. 7º Compete à União: (...)

V - **integrar ao Sine a base de dados do Sistema Nacional de Cadastro da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (SisTEA), previsto no Decreto nº 12.115, de 17 de julho de 2024**, sob a responsabilidade do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, com vistas à intermediação de vagas de emprego e contratos de aprendizagem, nos termos da Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000.

Art. 9º Compete aos Municípios que aderirem ao Sine, sem prejuízo de outras atividades que lhes sejam distribuídas pelo Codefat: (...)

IX – **fomentar iniciativas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**, incluindo a realização de feiras de emprego e a sensibilização de empregadores para a contratação de pessoas com deficiência. (g.n.)

O Decreto nº 12.115/2024, indicado no artigo 7º da Lei nº 14.992/2024, institui o Sistema Nacional de Cadastro da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e estabelece a competência do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania que deve gerir e aperfeiçoar os dados que deverão ser tratados com o devido sigilo.

3 A PESSOA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA E OS CONFLITOS GERADOS PELAS BARREIRAS ATITUDINAIS

3.1 AS BARREIRAS ATITUDINAIS

Ao dispor sobre as barreiras, o legislador assim as conceituou, nos termos do artigo 3º, inciso IV, da LBI:

Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:

(...)

IV - barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em:

a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;

b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;

c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;

d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;

e) barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;

f) barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias; (g.n.)

Com relação às barreiras atitudinais, verifica-se que são aquelas que impedem e prejudicam a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, bem como impactam no acesso ao ambiente de trabalho.

Os principais exemplos de barreiras atitudinais são preconceito, discriminação, assédio moral e capacitismo.

3.1.1 Preconceito e Discriminação

O preconceito caracteriza-se como um julgamento ou emissão de valor acerca de algo que não se tem conhecimento, enquanto a discriminação consiste em

“colocar o pré-conceito sobre algo para fora”. Em suma, o preconceito está dentro do indivíduo e a discriminação é a atitude deste ser preconceituoso. Um exemplo a ser citado é a exclusão do trabalhador autista pelos grupos sociais no ambiente de trabalho.

3.1.2 Assédio Moral

O assédio moral se caracteriza em toda é qualquer conduta abusiva, frequente e intencional, através de ações, gestos, palavras ou escritas que podem ferir a integridade física ou psicológica de uma pessoa, vindo a por em risco o seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho. Nesse sentido, Takeda (2024, p. 190) explica que:

É comum que o assédio moral direcionado à pessoa com deficiência se evidencie por: instruções imprecisas que confundam o trabalhador; atribuição de trabalhos sem importância; ausência de atribuição de trabalho; não fornecimento de tecnologias assistivas para que o trabalho possa ser realizado; piadas que constanjam; tratamento diferenciado que demonstra a ausência de paciência ou de disposição em liderar ou conviver com o trabalhador com deficiência...

Ao se levar em conta tais considerações, verifica-se que o trabalhador autista tende a ser uma vítima em potencial, sendo comum ações que o rebaixe e o constanja no ambiente laboral.

3.1.3 Capacitismo

O capacitismo é a situação em que a pessoa é subestimada em razão da sua deficiência, a prejudicando em todos os ambientes, inclusive no acadêmico e no de trabalho. Com esse entendimento, Takeda (2024, p. 192) ensina que:

O capacitismo subestima a pessoa com deficiência, prejudica a busca por inclusão social e reforça outras barreiras. É um obstáculo atitudinal grave que dificulta e até mesmo impede a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e, bem assim, deve ser combatida com consequências substanciais que inviabilizem a sua propagação, especialmente junto aos jovens.

Além disso, o Guia de Combate ao Capacitismo (MDH, 2014), explica que as “pessoas com deficiência têm menos oportunidade de trabalhar e maior chance de apresentarem baixa escolaridade”. Tal situação é um alerta e deve ser combatido para que esse indivíduo possa concluir seus estudos e adentrar ao mercado de trabalho.

Trata-se de uma prática que prejudica as pessoas autistas porque as menosprezam em razão de sua condição neurodivergente, as considerando incapazes de exercer atividades no ambiente de trabalho. Isso faz com que elas se sintam constrangidas e tristes, causando abalo forte na saúde mental e fazendo com que o indivíduo trabalhe menos do que é capaz.

3.2 FORMAS DE COMBATER AS BARREIRAS ATITUDINAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

A pesquisa científica é uma forte ferramenta de combate às barreiras atitudinais e se faz importante para garantir a inclusão social, vez que promove estudos e a produção de resultados que têm por objetivo o bem-estar da pessoa com deficiência e, bem assim, do trabalhador autista.

Veja-se o que diz o artigo 77 da Lei Brasileira de Inclusão:

Lei nº 13.146/2015

Art. 77. O poder público deve fomentar o desenvolvimento científico, a pesquisa e a inovação e a capacitação tecnológicas, voltados à melhoria da qualidade de vida e ao trabalho da pessoa com deficiência e sua inclusão social.

§ 3º Deve ser fomentada a capacitação tecnológica de instituições públicas e privadas para o desenvolvimento de tecnologias assistiva e social que sejam voltadas para melhoria da funcionalidade e da participação social da pessoa com deficiência.

O § 3º do citado dispositivo destaca a necessidade de incentivo no fomento da capacitação tecnológica das instituições de ensino para que tenham condições de desenvolver tecnologias assistivas e sociais que melhorem a vida da pessoa com deficiência em todos os ambientes, inclusive de trabalho.

O Projeto de Lei nº 4.286/2021 tem o objetivo de alterar a redação da Lei Brasileira de Inclusão, para dispor sobre a prevenção e repressão ao assédio moral de pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. No entanto tal proposição está parada na Câmara Federal desde o dia 28/03/2023 (Câmara dos Deputados, 2025).

As questões ligadas à deficiência têm impacto significativo na vida dos trabalhadores, especialmente quando existem desigualdades no ambiente de trabalho. Para evitar desigualdades são necessários apoios e suportes que possam levar igualdade de oportunidades às pessoas com necessidades específicas e a introdução de tecnologias assistivas são responsáveis por melhorar o desempenho de quem precisa.

A comunicação clara e a linguagem simples podem auxiliar as pessoas autistas no ambiente de trabalho, pois evitam confusões e permitem uma relação leve entre os indivíduos. O uso da linguagem simples nos documentos usados no ambiente trabalho também propiciam o devido entendimento, de modo que o empregado autista e mesmo os demais, possam cumprir seus ofícios sem riscos de praticarem equívocos gerados de uma interpretação diversa.

As campanhas de conscientização também são uma forte ferramenta de prevenção e combate, pois têm o papel de sensibilizar e ensinar os gestores e empregados de uma determinada empresa.

As normas são fundamentais, mas a conscientização ainda é muito necessária porque as barreiras atitudinais são originárias do ser humano e para ele entender o motivo pelo qual deve cumprir uma lei precisa compreender o porquê da existência daquela norma.

Além disso, a fiscalização realizada pelo poder público é de extrema relevância, pois tem o objetivo de garantir o direito à dignidade dos trabalhadores com deficiência, entre eles a dos autistas.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) tem competência para fiscalizar as empresas e verificar se as pessoas com deficiência estão tendo suas necessidades atendidas no ambiente de trabalho. É uma instituição que possui importância na defesa do trabalhador vulnerável e garante que as normas sejam cumpridas. Por exemplo, o MPT fiscaliza se a empregabilidade da pessoa com deficiência está sendo repetida, juntamente com a oferta de acessibilidade, desenho universal, adaptações razoáveis e igualdade de oportunidades, conforme preconizam os artigos 34 e 35 da Lei Brasileira de Inclusão.

Por fim, no que pese o entendimento de que as adaptações devem ser realizadas (quando necessário), caso o trabalhador não seja atendido dentro de suas necessidades, é importante e necessário que exista a disponibilização de meios de denúncia por serem muito importantes para que o trabalhador autista ou com qualquer

outro tipo de necessidade específica possa ter condições de levar às autoridades competentes informações acerca de situações constrangedoras pelas quais possa estar sendo submetido no ambiente de trabalho.

3.3 O ENTENDIMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO ACERCA DAS ADAPTAÇÕES NECESSÁRIAS AO PLENO DESENVOLVIMENTO DA MÃO DE OBRA DE TRABALHADORES AUTISTAS

A Justiça do Trabalho tem um grande impacto nos direitos do trabalhador autista por ser fonte de Direito fundamental de garantia dos suportes e apoios necessários ao pleno desenvolvimento da mão de obra do trabalhador autista.

Inicialmente, destaca-se o entendimento da Justiça do Trabalho sobre as adaptações razoáveis.

Por unanimidade, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) manteve sentença que reconheceu rescisão indireta por ausência de providências da empresa quanto a adaptação do ambiente de trabalho para profissional autista. O pedido foi fundamentado com base no artigo 483 da CLT, sustentando que o exercício laboral em área que causa sofrimento psicológico excessivo aproxima-se da exigência de serviços superiores às forças e às próprias condições de saúde. A Relatora entendeu que ficou demonstrada a violação do contrato por parte da empresa ao não tomar atitudes necessárias para amenizar o sofrimento da empregada e integrá-la ao ambiente de trabalho, tendo a magistrada confirmado o pagamento de indenização no valor de R\$ 13.000,00 (treze mil reais) por danos morais pelas situações constrangedoras decorrentes das condutas discriminatórias (TRT2, 2024).

Com relação ao teletrabalho como ferramenta de suporte, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) reconheceu o direito da pessoa autista de exercer sua profissão de forma adaptada por meio daquela forma remota de trabalho. A decisão de segundo grau manteve a sentença em uma ação envolvendo um bancário diagnosticado tardiamente como uma pessoa autista e a falta de regulamentação para situações desta natureza no banco em que trabalhava. Para um funcionário de um banco, a mudança para o teletrabalho foi benéfica, mas o retorno lhe causou angústia, ansiedade e sintomas depressivos, chegando a afetar sua produtividade que era acima da média durante o período de teletrabalho na pandemia. Quando acabou a emergência sanitária, o banco declarou que buscou adaptar o

ambiente interno à necessidade de seu funcionário, mas para chegar até o seu posto de trabalho, o empregado tinha que passar por um shopping center, onde o barulho lhe era insuportável, a ponto de ele preferir ficar em casa a ter que lidar com aquela situação. Além disso, a única regulamentação existente no banco referia-se ao teletrabalho de forma parcial. Diante tal situação, o Tribunal concluiu que a ausência de uma norma específica não é motivo para que o empregado não possa exercer o seu trabalho da forma mais adequada possível à sua condição (TRT9, 2024).

Também há o entendimento acerca do apoio aos trabalhadores que são pais de filhos autistas. Uma forma de cuidar da saúde mental de pais que vivem preocupados em razão da grande demanda ligada à saúde (terapias) e educação (aulas específicas e de reforço) dos filhos. Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) tem evoluído em seu entendimento sobre a necessidade de redução da jornada de trabalho de pais de filhos autistas. De acordo com o TRT3, é importante refletir sobre o que pode ser feito para contribuir com um mundo que dê oportunidades para todos (TRT3, 2025).

Por fim, destaca-se o entendimento da juíza do trabalho Adriana Manta, da 24ª Vara de Salvador (BA), ao manifestar que as principais barreiras para a inclusão de autistas nas empresas são atitudinais - comportamentos que acabam por gerar exclusão. Para ela, “há muito preconceito e uma visão estereotipada sobre o autismo. Falta conhecimento e relacionamento interpessoal empático. O que precisa, muitas vezes, é informação, qualificação e diálogo” (TST, 2023).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo busca chamar a atenção para a importância da inclusão social da pessoa autista junto ao mercado de trabalho.

É comum que este público seja incompreendido e considerado incapaz, além de ser vítima de barreiras atitudinais que tendem a adoecê-lo e provocar sua demissão (compulsória ou a pedido).

As barreiras atitudinais (preconceito, discriminação, assédio moral e capacitismo) são comumente impostas ao trabalhador autista e são responsáveis por situações vexatórias, como por exemplo piadas e comentários pejorativos que

promovem a exclusão social daquele trabalhador que, diante do constrangimento, torna-se uma pessoa com autoestima baixa e passa a produzir menos que poderia. Além disso, tais situações podem abalar a saúde mental desse trabalhador que pode vir a desenvolver crises que o afastem do ambiente laboral.

Existem diversas normas que defendem o direito a um ambiente de trabalho sadio, mas ainda é muito importante que se promova a conscientização de empregados e gestores acerca dos direitos, habilidades e necessidades de suporte específico para os trabalhadores autistas.

Os tribunais trabalhistas têm decidido pela necessidade de adaptação do ambiente laboral e pelo respeito às normas que tratam dos direitos da pessoa autista, mas também tem se percebido que os magistrados vêm observando que estes empregados com necessidades específicas são produtivos e para mostrar o seu potencial precisam das adaptações necessárias.

Para que haja adaptação do ambiente laboral é fundamental que se implante a conscientização de que o trabalhador autista não é somente um sujeito de direitos. Ele é um cidadão que deve ter sua dignidade respeitada.

As políticas de inclusão são essenciais em uma sociedade que busca mitigar o desequilíbrio social e, para isso, o mercado de trabalho deve receber a devida atenção.

A acessibilidade é um forte requisito da inclusão social da pessoa autista e deve-se primar pelo acesso e permanência deste público no ambiente de trabalho. As práticas baseadas no respeito e educação para com todos têm que ser disseminadas em todos os locais, de modo que desde o processo seletivo até colocação profissional, o empregado autista se sinta valorizado e acolhido.

Além disso, como prevê a legislação contemporânea, campanhas internas sobre conscientização de respeito às pessoas com necessidades específicas, o oferecimento de acompanhamento psicológico e os treinamentos que também visem o crescimento da autoestima do trabalhador também vão ao encontro da efetivação de um direito social constitucional.

Como disposto no estudo, as pesquisas acadêmicas/científicas, o uso de tecnologias assistivas, o emprego da linguagem simples, a fiscalização e a existência de canais de denúncia vêm, juntamente com as normas e as campanhas de conscientização, auxiliar na busca por efetivação de direitos constitucionais e infranconstitucionais dos trabalhadores autistas.

Por fim, há de se destacar que o ajuste das políticas de inclusão que observam as dificuldades sensoriais ou sociais do indivíduo encorajam e incentivam o trabalhador autista a desenvolver um ofício com qualidade e, conseqüentemente, promove a independência financeira de uma forte fonte de riqueza para o País.

REFERÊNCIAS

AUTISMO E REALIDADE. **O que é o autismo: marcos históricos**. Disponível em: <https://autismoerealidade.org.br/o-que-e-o-autismo/marcos-historicos/>. Acesso em 10 out 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4286/2021**: Altera a redação Lei n.º 13.146, de 6 de julho de 2015, que Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), para dispor sobre a prevenção e repressão ao assédio moral de pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. Autor: Deputado Federal Carlos Bezerra – MDB/MT. Apresentação em 03.12.2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=231035>. Acesso em 03 abr 2025.

COSTA, L. S. *et al.* **Combata o Capacitismo**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2023. 20p. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2024/janeiro/Guia_Capacitismo_03_11_23.pdf. Acesso em 02 mar 2025.

MINISTERIO PUBLICO, **Discriminação e Assédio no Trabalho Consolidação da Legislação Aplicável**, Brasília, 2023, <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/livro-discriminacao-e-assedio-no-trabalho-2.pdf>. Acesso em 02 mar 2025.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. OPAS. Transtorno do Espectro Autista. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/topicos/transtorno-do-espectro-autista#:~:text=O%20transtorno%20do%20espectro%20autista,e%20realizadas%20de%20forma%20repetitiva>. Acesso 23 nov 2024.

SCHWARTZMAN, José Salomão. *et al*, Rastreamento de sinais sugestivos de TEA em prematuros com muito baixo peso ao nascer. **Revista Psicologia: Teoria e Prática**. São Paulo. 20, 72-85. Set/dez 2018. Disponível em: <https://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/ptp/article/view/11342/7387>. Acesso 23 nov 2024.

SILVA, Ana Beatriz Barbosa. **Mundo Singular**. Rio de Janeiro: Fontanar, 2012.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE PEDIATRIA. Manual de Orientação. **Transtorno do Espectro Autista**. Departamento Científico de Pediatria do Desenvolvimento e Comportamento. 2019. Disponível em: https://www.sbp.com.br/fileadmin/user_upload/Ped._Desenvolvimento_-_21775b-MO_-_Transtorno_do_Espectro_do_Autismo.pdf. Acesso em 23 nov 2024.

TAKEDA, Tatiana de Oliveira. As barreiras atitudinais impostas no ambiente de trabalho e o impacto na produtividade do trabalhador com deficiência. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região: Doutrina, Jurisprudência e**

Legislação. v. 33, n. 68, p. 1-436, jan/jun 2024. Rio de Janeiro: TRT/RJ 1ª Região, 2024, p. 187-199.

TRT2. Justiça reconhece rescisão indireta por falta de adequação do local de trabalho para empregada autista. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. São Paulo. Publicada em 02/04/2024. Atualizada em 01/09/2024. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/justica-reconhece-rescisao-indireta-por-falta-de-adequacao-do-local-de-trabalho-para-empregada-autista>. Acesso em 26 mar 2025.

TRT3. Autismo e inclusão: Abril Azul, um chamado para a conscientização. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Minas Gerais. Publicada em 02/04/2025. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/autismo-e-inclusao-abril-azul-um-chamado-para-a-conscientizacao#:~:text=O%20diagn%C3%B3stico%20precoce%20e%20o,sejam%20respeitadas%20em%20sua%20diversidade>. Acesso em 07 abr 2025.

TRT9. Bancário com autismo teve reconhecido direito ao teletrabalho em Curitiba. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região Paraná. Publicada em 29/07/2024. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/noticias.xhtml?id=8830914> . Acesso em 26 mar 2025.

TST. Trabalho e diversidade: contratação de pessoas com autismo deve estar na agenda das organizações. Tribunal Superior do Trabalho. Publicada em 31/03/2023. 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 07 abr 2025.