

**AUTISMO, MERCADO DE TRABALHO E O PAPEL DO
EMPREGADOR: A NECESSÁRIA INCLUSÃO DA PESSOA
COM ESPECTRO AUTISTA**

Salvador
2017

MANUELLA FRANCHESCA OLIVEIRA DA COSTA NASCIMENTO

**AUTISMO, MERCADO DE TRABALHO E O PAPEL DO
EMPREGADOR: A NECESSÁRIA INCLUSÃO DA PESSOA
COM ESPECTRO AUTISTA**

Orientadora: Profa. Adriana Brasil Vieira
Wyzykowski

Salvador
2017

“Mais do que leis, precisamos mudar mentes e corações”.

Pablo Stolze Gagliano

RESUMO

O presente trabalho tem como premissa a análise da necessidade de inclusão da pessoa com transtorno do espectro autista no mercado laboral e os seus desdobramentos, sobretudo no que diz respeito ao papel do empregador. O intuito é o de verificar as possibilidades de ampliação do acesso aos postos de trabalho por esses indivíduos, uma vez que a realidade atual no mercado de trabalho é marcada pela exclusão e marginalização das minorias, as quais são percebidas não só com relação aos autistas, mas também quanto às pessoas com deficiência em geral. Para alcançar esta finalidade, realiza-se uma observação inicial sobre quais são as definições da medicina para o transtorno do espectro autista, suas características, graus e como é dado o seu diagnóstico. Em seguida, a pesquisa explorou a importância da inclusão educacional e profissionalização das pessoas com autismo, tendo em vista a ampliação das chances para se alcançar as oportunidades trabalhistas. Este estudo adentra ainda na questão do autista como pessoa com deficiência e os delineamentos que essa equiparação provoca diante do ordenamento jurídico atual, principalmente com as mais novas modificações introduzidas pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência. Assim, o enfoque principal desse trabalho é a proteção jurídica do mercado de trabalho das pessoas com TEA, utilizando-se para isto a aplicação de conceitos basilares como o princípio da igualdade e vedação à discriminação. Além disso, destaca-se a importância da adequação do ambiente de trabalho de acordo com as limitações do autista, bem como do corpo de funcionários para a recepção deste empregado, tais atitudes promovidas pelo empregador traduzem o verdadeiro sentido da inclusão.

Palavras-chave: autismo; inclusão; mercado de trabalho; transtorno do espectro autista; pessoa com deficiência.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

OMS	Organização Mundial da Saúde
TEA	Transtorno do Espectro Autista
DSM	<i>Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders</i>
CEFET	Centro Federal de Educação Tecnológica
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	09
2 O TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA)	12
2.1 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS	12
2.2 OS DIFERENTES GRAUS DO AUTISMO	15
2.3 CAUSAS E DIAGNÓSTICO	16
2.4 TRATAMENTO	17
2.5 A IMPORTÂNCIA DA FAMÍLIA	19
2.6 A EDUCAÇÃO DO AUTISTA	20
2.6.1 O ensino escolar	21
2.6.1.1 O Ensino Regular e o Ensino Especial	22
2.6.1.2 Integração E Inclusão	24
2.6.2.1 As Instituições Públicas e Privadas de Ensino	27
2.7. A PROFISSIONALIZAÇÃO DO AUTISTA	28
3 O AUTISMO À LUZ DO ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	32
3.1 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA	33
3.1.1 Diferenças entre deficiência, incapacidade e desvantagem	35
3.1.2 A pessoa com deficiência: uma análise do ordenamento jurídico brasileiro e das normas internacionais	38
3.2 O ESPECTRO AUTISTA E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA	42
3.2.1 Lei Berenice Piana	43
3.2.2 A teoria das incapacidades e o Estatuto da Pessoa com Deficiência	45
3.3 A AUTONOMIA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	49
3.3.1 Autonomia privada e dignidade da pessoa humana	53

4 A NECESSÁRIA PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DO AUTISTA	57
4.1 BREVE INTRODUÇÃO AO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA IGUALDADE	58
4.2 VEDAÇÃO À DISCRIMINAÇÃO DO AUTISTA	59
4.3 AÇÕES AFIRMATIVAS VOLTADAS À PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DO AUTISTA	64
4.3.1 A Política de Cotas para os deficientes	66
4.4 A ACESSIBILIDADE DA PESSOA COM AUTISMO NO MERCADO DE TRABALHO	72
4.4.1 A adequação do meio ambiente de trabalho para a pessoa com autismo	75
4.5 A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA NA INCLUSÃO DO AUTISTA NO MERCADO DE TRABALHO	78
4.6 A INCLUSÃO DA PESSOA COM AUTISMO POR MEIO DO ESTABELECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO	82
5 CONCLUSÃO	86
REFERÊNCIAS	91

1 INTRODUÇÃO

O autismo é um transtorno do desenvolvimento que afeta o sistema nervoso e provoca, principalmente, o comprometimento da interação social e capacidade de comunicação do indivíduo. Os graus e a gravidade dos sintomas são bastante variáveis, podendo alcançar até a deficiência intelectual em alguns casos.

Historicamente, as pessoas com este transtorno viveram em um cenário de invisibilidade quanto à sua proteção jurídica. Foi somente após 2012, quando instituída a Lei 12.764, que o autista teve seus direitos equiparados aos das pessoas com deficiência, obtendo garantias com relação à saúde, à educação, ao ensino profissionalizante, ao mercado de trabalho e à previdência social, a título de exemplo.

A pessoa com deficiência sempre foi compreendida como aquela que não se enquadrava nos estereótipos escolhidos como normais pela sociedade, sendo marginalizada, excluída, e até exterminada do meio social.

Hoje, com influência do pensamento da sociedade internacional no que diz respeito à proteção dos direitos humanos e sociais, o sistema normativo brasileiro tem ganhado uma nova roupagem, sobretudo com o advento do Estatuto da Pessoa com Deficiência, no qual a tendência é que seja possível conceber cada vez mais uma sociedade igualitária e inclusiva para o deficiente.

Porém, mesmo nesse hipotético cenário normativo de igualdade, no que diz respeito especialmente ao mercado de trabalho, o preconceito e discriminação em relação a essas minorias ainda são muito presentes na mentalidade social, em especial à minoria composta pelas pessoas com o Transtorno do Espectro Autista.

No que tange ao mercado de trabalho, o autista teve seu acesso facilitado, uma vez que a Lei 12.764/2012 tornou aplicável a Lei de Cotas para a contratação das pessoas com deficiência também às pessoas com TEA, fazendo da admissão desses indivíduos uma obrigação legal.

No entanto, torna-se necessário a existência de uma análise do impacto e da eficácia dessas leis dentro do mercado laboral. Isso porque o que ainda se verifica é a predominância da situação de desemprego entre as pessoas com autismo por alguns motivos, a saber: discriminação, inexistência de informações sobre o TEA,

falta de qualificação profissional desses indivíduos, ausência de adequação do ambiente de trabalho para as limitações desses trabalhadores, dentre outros.

Assim, para que os autistas sejam firmados como sujeitos de direito, e tenham reconhecida sua garantia de acesso ao mercado de trabalho, é preciso que exista um maior fomento à criação medidas que possibilitem a inclusão, visando à concessão de melhores condições de ingresso ao mercado laboral pelo autista.

Quanto à metodologia utilizada na presente pesquisa, adotou-se o método cartesiano, uma vez que são examinadas as premissas mais gerais para, posteriormente, serem alcançadas as premissas mais específicas. Com isso, foram empregados conceitos mais genéricos, realizando-se depois a apuração da temática central com mais especificidade.

Outrossim, este trabalho monográfico foi dividido em cinco capítulos. O segundo capítulo tem por objetivo esclarecer o que é o Transtorno do Espectro Autista (TEA), quais os seus tipos, características, causas, sintomas, diagnósticos, além das diferentes possibilidades de tratamento, dado que esta síndrome não tem cura. Aborda-se ainda a necessidade de possibilitar às crianças com autismo o acesso ao sistema educacional brasileiro, desde a educação infantil e ensino fundamental, até o ensino superior, tendo em vista que a educação é uma das principais formas de inclusão social. Destaca-se também a inevitabilidade de profissionalização desses sujeitos para o mercado laboral, pois só instruídos e capacitados é que eles terão como concorrer às oportunidades de emprego.

O terceiro capítulo, por sua vez, tem como intuito analisar o autismo à luz do Estatuto da Pessoa com Deficiência. Para isso, inicialmente, foram apresentados o contexto histórico e o conceito de deficiência, bem como a evolução das diferentes nomenclaturas da pessoa com deficiência ao longo do tempo, reflexo da trajetória de preconceito a esses indivíduos. Logo após, foram pontuadas as distinções e conexões necessárias entre deficiência, incapacidade e desvantagem, e em seguida, tecidas considerações acerca da pessoa com deficiência tanto na ordem internacional, como no sistema jurídico brasileiro. Posteriormente, o enfoque foi ponderar os reflexos da Lei 12.764/2012 na elevação das garantias dos autistas, ao equipará-los às pessoas com deficiência, além de trazer à baila as alterações na teoria civil das incapacidades com a chegada do Estatuto da Pessoa com Deficiência. Em tempo, discutiu-se sobre a autonomia privada individual da pessoa

com deficiência, estabelecendo pontos de conexão com a proteção da dignidade da pessoa humana.

Por fim, o quarto capítulo representa a essência da abordagem da presente pesquisa, qual seja, a necessária proteção do mercado de trabalho do autista. Esta análise foi realizada sob o enfoque da aplicação no princípio constitucional da igualdade na sua acepção material, que assegura às pessoas com autismo garantias básicas, como o direito ao trabalho e a vedação de atos discriminatórios no ambiente laboral, ou fora dele. Em combate à discriminação, foi destacada neste capítulo a importância da aplicação das políticas de ações afirmativas voltadas à proteção do trabalho das pessoas com autismo, principalmente a política de cotas para os deficientes no mercado laboral que, quanto à inclusão dos autistas, tem se mostrado ineficaz.

Ato contínuo, observou-se que a acessibilidade da pessoa com autismo não é só uma questão física, mas também social, devendo ser desenvolvida uma cultura inclusiva no âmbito da empresa empregadora. Ademais, foi evidenciada a imprescindibilidade de adequar o meio ambiente de trabalho para a recepção dos empregados com TEA. Neste sentido, avaliou-se o papel da função social da empresa para a promoção da inclusão desses indivíduos, e a sua relevância não só para o grupo de autistas, particularmente, mas para a sociedade como um todo.

2 O TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA)

Segundo a OMS (Organização Mundial da Saúde), no mundo, uma em cada 160 crianças tem o transtorno do espectro autista.¹

Esse transtorno é caracterizado pelo comprometimento de algumas áreas do desenvolvimento, quais sejam: interação social, comunicação, linguagem, repertório de comportamentos repetitivos, dentre outras.²

Os sintomas usualmente se manifestam até os cinco primeiros anos da criança, a qual não apresenta uma evolução compatível com a sua idade. A etiologia, ou seja, a causa do autismo ainda não está definida, mas existem fortes evidências de ter bases genéticas.³

Em alguns casos, o transtorno pode ser acompanhado por algum tipo de deficiência mental em um grau moderado ou até mais severo, o que, no entanto, difere do retardo mental, pois a desordem no desenvolvimento do autista gera a consequência de um estilo cognitivo diferente.⁴

Para uma melhor compreensão do que é o TEA, este capítulo tecerá uma breve análise sobre o conceito, os diferentes graus, as causas, o diagnóstico e o tratamento do autismo. Em seguida, será abordada a importância da inclusão na educação e qualificação profissional desses indivíduos.

2.1 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS

O autismo pode ser definido como um conjunto de alterações comportamentais que dificultam a interação social e afetam de maneira prejudicial a comunicação da pessoa com esta síndrome. Fala-se em síndrome, pois o autismo não pode ser considerado especificamente como uma doença, uma vez que ele se manifesta

¹ Organización Mundial de la Salud. **Transtorno del espectro autista**. Abr./2007. Disponível em: <<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/autism-spectrum-disorders/es/>>. Acesso em: 10 mai. 2017.

² MIGUEL, Euripedes Constantino. **Clínica Psiquiátrica**. Barueri, SP; Editora Manole, 2011, p. 1086.

³ *Ibidem*, p. 1087.

⁴ SERRA, Dayse Carla Genero. **A inclusão de uma criança com autismo na escola regular: desafios e processos**. 2004. Dissertação. Orientadora: Profa. Dra. Leila Regina d'Oliveira de Paula Nunes. (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, p. 17.

através de diversos tipos de sinais e sintomas que poderão estar relacionados a condições distintas e variadas.⁵

As principais alterações apresentadas pelas pessoas com autismo são atinentes a deficit na comunicação e interação social, como também, a comportamentos estereotipados e repetitivos.⁶

Com efeito, as pessoas com TEA possuem um “baixo limiar de aversão à estimulação social”⁷, pois normalmente não conseguem desenvolver as relações afetivas e emocionais, fato que também afeta a questão da socialização.

Em outras palavras, essa característica faz com que tais indivíduos não tenham interesse e, nem mesmo, necessidade de estabelecer vínculos sentimentais com os outros. Ao revés, os autistas normalmente se sentem bastante incomodados ao conversar com outras pessoas, por exemplo.

Assim, excetuando as peculiaridades individuais, em todos os casos a interação social, o comportamento e a comunicação da pessoa estarão prejudicados em maior ou menor grau.⁸

Outra característica comum em todos os graus autismo é a existência de prejuízos no sistema sensorial, os quais causam uma grande sensibilidade dos sentidos, principalmente da audição, visão e do tato, interferindo diretamente na capacidade do indivíduo de entender o mundo e interagir socialmente.⁹

A afetação da percepção sensorial da pessoa com TEA faz com que ela enxergue o mundo de forma totalmente diferente dos não autistas. É que a maioria desses sujeitos compreendem as informações externas de maneira mais ampla e detalhada, impossibilitando a concentração em apenas um estímulo.¹⁰

Quando essas provocações sensoriais ocorrem com a audição, a título de exemplo, a pessoa com autismo pode ter diferentes reações para um mesmo estímulo. Por

⁵ SCHWARTZMAN, José Salomão. **Autismo Infantil**. São Paulo: Editora Memnon, 2003, p. 122.

⁶ SOUZA, Sebastião Eurico de Melo. **Tratamento de Doenças Neurológicas**. 3.ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2013, p. 1220.

⁷ CAMINHA, Roberta Costa. **Autismo: um transtorno de natureza sensorial?**. 2008. Dissertação. Orientadora: Carolina Lampreia. (Mestrado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, p. 38.

⁸ SCHWARTZMAN, José Salomão. *Op. cit.* 2003, p. 17.

⁹ CAMINHA, Roberta Costa. *Op.cit.* 2008. p. 48.

¹⁰ *Ibidem*, p. 47.

isso, diante de um som alto ela pode se comportar como se não estivesse escutando nada ou se sentir bastante incomodada com ele.¹¹

Esses reflexos decorrem da hipersensibilidade ou hipossensibilidade sensorial. A hipersensibilidade ocorre quando o indivíduo é profundamente sensível a sons (hiperacusia), iluminação forte ou ao toque (defensividade tátil). Já a hipossensibilidade ocorre quando esse sujeito tem uma perceptibilidade tátil menor, podendo não sentir um ferimento grave, por exemplo, sendo que essas duas ocorrem com frequência entre as pessoas com TEA.¹²

Determinados estímulos provocam reações excessivas nesses indivíduos, como ansiedade e medo, trazendo estresse e aborrecimento para eles. Por outro lado, certos estímulos podem se mostrar prazerosos para essas pessoas.¹³

Outro aspecto dos autistas é que eles são intolerantes às mudanças na rotina. Em verdade, a manutenção de exercícios repetitivos, como ficar girando o mesmo objeto repetidas vezes, ou a realização de atividades iguais nos mesmos horários e ambientes são práticas que trazem prazer e os acalmam. Deste modo, a interrupção na realização de tais atividades pode ocasionar situações de excessivo estresse para esses indivíduos.¹⁴

Esse quadro de alterações que caracterizam o Transtorno do Espectro Autista geralmente se apresenta nas crianças antes dos três anos de idade, com ocorrência maior em meninos, no entanto, o mais comum é que essas crianças sejam diagnosticadas tardiamente, pelo desconhecimento dos pais em relação ao desenvolvimento normal da criança.¹⁵

Em vista disso, é imprescindível que os pais, ao identificarem os sintomas característicos do autismo (como o baixo desenvolvimento da comunicação e interação social ou reações excessivas a determinados estímulos sensoriais) procurem ajuda médica especializada, pois quanto mais cedo for esta intervenção,

¹¹ CAMINHA, Roberta Costa. **Autismo: um transtorno de natureza sensorial?**. 2008. Dissertação. Orientadora: Carolina Lampreia. (Mestrado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, p. 49.

¹² American Psychiatry Association. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais**. DSM-5. trad. Maria Inês Corrêa Nascimento. Porto Alegre: Artmed, 2014, p. 7-8.

¹³ CAMINHA, Roberta Costa. *Op.cit.* 2008, p. 35.

¹⁴ American Psychiatry Association. *Op. cit.* 2014, p. 7.

¹⁵ SCHWARTZMAN, José Salomão. **Autismo Infantil**. São Paulo: Editora Memnon, 2003, p. 20.

menor será a evolução dos sintomas e, conseqüentemente, o autismo terá um grau menor.

2.2 OS DIFERENTES GRAUS DO AUTISMO

No Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM) IV, o autismo fazia parte do grupo de Transtornos Globais do Desenvolvimento, ele subdividia o Transtorno do Espectro Autista em cinco tipos: Autismo (clássico), Síndrome de Rett, Transtorno Desintegrativo da Infância, Síndrome de Asperger e Transtorno Invasivo do Desenvolvimento (autismo atípico).¹⁶

Entretanto, com a publicação do DSM-V, em 22 de maio de 2013, todos esses transtornos foram agrupados e passaram a ser classificados como Transtorno do Espectro Autista, excepcionando o transtorno de Rett, que agora tem um diagnóstico próprio. Logo, atualmente o autismo é dividido em três graus, a saber: leve, moderado e grave.¹⁷

No autismo leve, antigamente classificado como Síndrome de Asperger, não ocorre atrasos significativos na fala, apenas prejuízos na interação social e apresentação de comportamentos estereotipados e repetitivos. Eles possuem inteligência média a moderada, alguns indivíduos inclusive são considerados superdotados.¹⁸

No autismo moderado existe um efetivo comprometimento da linguagem e uma maior dificuldade de interagir socialmente, sendo a capacidade intelectual pouco afetada. Já no autismo grave, existem grandes déficits na capacidade comunicativa e no convívio social, o indivíduo responde minimamente aos estímulos externos, o que evidencia a deficiência intelectual.¹⁹

Por fim, a síndrome que não foi abarcada pela classificação do TEA, o transtorno de Rett, diferentemente do autismo que atinge mais pessoas do sexo masculino, só atinge o sexo feminino. A sua principal característica diz respeito ao

¹⁶ American Psychiatry Association. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais.** DSM-5. trad. Maria Inês Corrêa Nascimento. Porto Alegre: Artmed, 2014, p. 813.

¹⁷ *Ibidem, loc. cit.*

¹⁸ BAPTISTA, Claudio Roberto; BOSA, Cleonice. **Autismo e educação:** reflexões e propostas de intervenção. Porto Alegre: Artmed, 2002, p. 46.

¹⁹ American Psychiatry Association. *Op. cit.* 2014, p. 53.

desenvolvimento gradual de deficit neurológicos específicos, os quais acometem a fala, a coordenação motora, além de estar associado a retardo mental severo e profundo, podendo, inclusive, apresentar microcefalia.²⁰

Com efeito, o autismo irá se subdividir em três níveis, sendo o mais leve aquele que o indivíduo está “exigindo apoio”, o nível intermediário ou moderado é aquele que a pessoa está “exigindo apoio substancial”, e o mais grave aquele que o sujeito está “exigindo apoio muito substancial”.²¹

Deste modo, o diagnóstico realizado na pessoa com TEA deverá especificar em qual dos três níveis ela se encontra, fundamentando esta especificação de acordo com os sintomas apresentados.

2.3 CAUSAS E DIAGNÓSTICO

Os critérios de diagnóstico dos transtornos autistas normalmente utilizados pelos médicos estão contidos no Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais, o qual preleciona determinados sintomas, e caso o indivíduo em exame preencha esses requisitos ele é diagnosticado com autismo.²²

Dentre esses sintomas, inicialmente serão examinados “o prejuízo persistente na comunicação social recíproca e na interação social (Critério A) e padrões restritos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades (Critério B)”.²³

Então, se for identificada grande dificuldade no uso gestos para se comunicar, deficit no desenvolvimento de linguagem verbal, dificuldade de fazer amizades e se relacionar socialmente, bem como o uso de comportamento repetitivo e estereotipado, existem grandes indícios para o fechamento do diagnóstico em relação ao transtorno do espectro autista.²⁴

No entanto, é preciso uma apreciação clínica cuidadosa, além da identificação visual dessas espécies comportamentais. Atualmente, para se diagnosticar a presença do

²⁰ BAPTISTA, Claudio Roberto; BOSA, Cleonice. **Autismo e educação**: reflexões e propostas de intervenção. Porto Alegre: Artmed, 2002, p. 45.

²¹ American Psychiatry Association. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais**. DSM-5. trad. Maria Inês Corrêa Nascimento. Porto Alegre: Artmed, 2014, p. 52.

²² *Ibidem*, loc.cit.

²³ *Ibidem*, p. 53.

²⁴ BAPTISTA, Claudio Roberto; BOSA, Cleonice. *Op. cit.* 2002, p. 45.

espectro são realizados exames complementares, analisando-se o DNA, os cromossomos e a etiologia do indivíduo.²⁵

Na realidade, o grande entrave para enfrentar as dificuldades que o autista possui no seu tratamento é relacionado à espera de um resultado fechado sobre essa disfunção, visto que esse diagnóstico só é obtido com mais certeza quando a criança completa três anos de idade.²⁶

Outro obstáculo ao diagnóstico ocorre nos casos do autismo de maior gravidade, a identificação do transtorno se torna mais difícil, pois a deficiência mental pode dificultar o reconhecimento dos outros sintomas.²⁷

Além do mais, muitas famílias, na dificuldade de aceitar a probabilidade da existência do transtorno, mantêm-se inertes em relação à busca de informações e tratamentos para amenizar os sintomas, o que dificulta, ainda mais, a inclusão do autista no meio social.²⁸

Deste modo, o diagnóstico rápido é de extrema relevância, pois, quando o tratamento do autismo é realizado precocemente, diminui-se a incidência dos sintomas, fazendo com que não ocorra uma evolução do autismo leve para o mais grave.

2.4 TRATAMENTO

O tratamento para o autismo deve iniciar-se antes mesmo de o diagnóstico ser fechado, a fim de reduzir os efeitos e implicações que a evolução dos sintomas típicos possa causar ao indivíduo.²⁹

²⁵ SOUZA, Sebastião Eurico de Melo. **Tratamento de Doenças Neurológicas**. 3.ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2013, p.1221.

²⁶ ORRÚ, Silvia Ester. **O Perigo da Supervalorização do Diagnóstico: Rótulos Introdutórios ao Fracasso Escolar de Crianças com Autismo**. Disponível em: <http://www.gestaoesaude.unb.br/index.php/gestaoesaude/article/viewFile/255/pdf_1> Acesso em: 16 set. 2016, p. 1426.

²⁷ American Psychiatry Association. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais**. DSM-5. trad. Maria Inês Corrêa Nascimento. Porto Alegre: Artmed, 2014, p. 56.

²⁸ ORRÚ, Silvia Ester. *Op. cit.* p. 1426.

²⁹ BAPTISTA, Claudio Roberto; BOSA, Cleonice. **Autismo e educação: reflexões e propostas de intervenção**. Porto Alegre: Artmed, 2002, p. 47.

Isso porque, quanto mais nova a criança, mais maleável é o seu sistema nervoso na porção responsável pela compreensão cognitiva, visto que, nos primeiros cinco anos de vida, há uma maior evolução do intelecto humano, especialmente no que se refere à capacidade de comunicação.³⁰

Além disso, é necessário que o tratamento ocorra de maneira intensiva sobre a pessoa com o espectro, utilizando-se de estímulos nas mais variadas áreas da ciência. Quanto mais estímulos esse indivíduo receber, maior será a eficácia do tratamento desenvolvido.³¹

Assim, é preciso a reunião de tratamentos em diversas áreas, utilizando-se de uma equipe multidisciplinar de psicólogos, fonoaudiólogos, psiquiatras, fisioterapeutas, dentre outros.³²

Desta forma, os processos terapêuticos adequados são aqueles que envolvem estímulos permanentes no autista, assim como terapias nos âmbitos pedagógico e educativo, métodos indispensáveis para estruturação de mundo pelos autistas.³³

Em parceria com os pais, os educadores investigam as habilidades da criança e, a partir disso, constroem um programa educacional baseado nos caracteres individuais. Com isso, ao se constatar a maior dificuldade que a pessoa com o espectro possui, escolhe-a como objetivo, e a divide em pequenas partes a serem realizadas, para que, em caso de insucesso, não haja um desestímulo em alcançar o alvo traçado.³⁴

As atividades trabalhadas na terapia educacional devem corresponder ao grau de desenvolvimento da criança, ou seja, se ela possui dificuldades na fala, e não apresentou nenhuma evolução nesse aspecto, é preciso introduzir outras formas de linguagem como a gestual, por exemplo.³⁵

Apesar de existirem tratamentos eficazes para o TEA, quase na totalidade das ocorrências ele durará para a vida toda, ou seja, não existe cura para essa

³⁰ PIMENTA, Paula Ramos. **Autismo: Déficit Cognitivo ou posição do sujeito?** Um estudo psicanalítico sobre o tratamento do autismo. 2003. Dissertação. Orientador: Antônio Márcio Teixeira. (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, p. 50.

³¹ *Ibidem, loc. cit.*

³² BAPTISTA, Claudio Roberto; BOSA, Cleonice. **Autismo e educação:** reflexões e propostas de intervenção. Porto Alegre: Artmed, 2002, p. 47.

³³ PIMENTA, Paula Ramos. *Op. cit.* 2003, p. 50.

³⁴ *Ibidem, p. 54-58.*

³⁵ *Ibidem, p. 54.*

patologia. As pessoas com esse transtorno com grandes cuidados podem até conseguir atenuar os sintomas, mas a maioria que desenvolve o autismo mais grave comumente não consegue viver de forma independente.³⁶

Na terapêutica realizada nesses indivíduos é preciso ter como finalidade maior a promoção de um desenvolvimento intelectual e cognitivo similar ao dos que não são autistas, que estão em determinada faixa etária. Mesmo que a ocorrência disso não seja possível, é preciso manter este foco para que não haja uma acomodação frente aos sucessos obtidos durante o tratamento.³⁷

Com todo o exposto, embora não se saiba como o autismo é originado, nem como pode ser curado, destaca-se a importância dos familiares em buscar tratamentos que possam minimizar significativamente os sintomas do transtorno.

2.5 A IMPORTÂNCIA DA FAMÍLIA

O papel da família do autista tem grande valor no tocante à identificação dos sintomas. Quando são detectados atrasos na fala, dificuldades na interação social e ausência de resposta quando a criança é chamada, por exemplo, são sinais de que um especialista precisa ser procurado o quanto antes.

Ocorre que, nas famílias mais pobres e com menos acesso à informação, tanto o reconhecimento dos sintomas, quanto o acesso aos profissionais de saúde na rede pública são mais complicados.

As famílias desses sujeitos vivenciam dores, tendo em vista que quando se tem o diagnóstico que o filho possui determinado tipo de deficiência, inevitavelmente, irão ocorrer algumas crises, pois o comum é que todos tenham em mente a imagem de filho ideal.³⁸

³⁶ BAPTISTA, Claudio Roberto; BOSA, Cleonice. **Autismo e educação: reflexões e propostas de intervenção**. Porto Alegre: Artmed, 2002, p. 49.

³⁷ PIMENTA, Paula Ramos. **Autismo: Déficit Cognitivo ou posição do sujeito?** Um estudo psicanalítico sobre o tratamento do autismo. 2003. Dissertação. Orientador: Antônio Márcio Teixeira. (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, p. 52.

³⁸ SERRA, Dayse Carla Genero. **A inclusão de uma criança com autismo na escola regular: desafios e processos**. 2004. Dissertação. Orientadora: Profa. Dra. Leila Regina d'Oliveira de Paula Nunes. (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, p. 21.

Transcorrido o tempo de aceitação, existem várias maneiras de como os familiares irão se posicionar frente à deficiência daquele indivíduo. Alguns pais preferem isolar seus filhos por acreditar que eles não podem desenvolver autonomia, outros não creem na possibilidade de evolução pedagógica da criança.³⁹

Assim, a maneira como a família enxerga o autismo é de extrema relevância para o desenvolvimento da pessoa com o espectro. É preciso que a família não faça comparações do seu filho com outros jovens da mesma idade, pois podem não levar em consideração todo o processo evolutivo que este indivíduo já teve.⁴⁰

Muitos pais de autistas, inclusive, deixam de matricular seus filhos na escola por supor que eles não vão acompanhar o ritmo dos outros alunos, o que não é verdade. Portanto, para a ocorrência de êxito na inclusão social do autista, a participação dos seus familiares é fundamental, assim, ressalta-se que a colocação dessas crianças na escola é imprescindível, pois a efetiva inclusão na sociedade se inicia no ambiente escolar.

2.6 A EDUCAÇÃO DO AUTISTA

A educação é a responsável por habilitar os indivíduos para o exercício integral da cidadania, a qual faz parte do rol de elementos que compõem a base do Estado Democrático de Direito.⁴¹

Assim, ao mesmo tempo em que a educação é um direito de todos os cidadãos brasileiros, é dever do estado garantir o acesso a um sistema educacional de qualidade, tornando-se necessário que as instituições de ensino proporcionem espaços inclusivos que respeitem as diferenças de cada aluno.

Nessa perspectiva, é imprescindível que se adote um método de educação inclusivo, o qual possibilite o alcance de toda a sociedade de maneira indistinta, sempre respeitando os caracteres específicos de cada grupo.

³⁹ SERRA, Dayse Carla Genero. **A inclusão de uma criança com autismo na escola regular: desafios e processos.** 2004. Dissertação. Orientadora: Profa. Dra. Leila Regina d'Oliveira de Paula Nunes. (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, p. 22.

⁴⁰ *Ibidem, loc. cit.*

⁴¹ PINTO, Djalma. **Educação para Cidadania.** Fortaleza, CE: Edição do autor, 2014, p. 205.

Um dos primeiros meios de inclusão do indivíduo na sociedade é através da educação. É na escola que a criança tem seu envolvimento com o primeiro meio social. Com a pessoa com espectro autista não é diferente, para ele a escola é fundamental na busca dessa inserção. Compreende-se, porém, que devido às dificuldades que o Transtorno do Espectro Autista provoca, a educação deve ser replanejada para atender às necessidades especiais desse grupo.

2.6.1 O ensino escolar

Apesar de o autismo ser bastante comum, em linhas gerais, o que paira sobre a nossa sociedade é a desinformação acerca de como essa patologia se manifesta. Não se acredita que é possível trabalhar para desenvolver as habilidades que o indivíduo possui.

Mesmo com todas as dificuldades que possui o autista, ele não pode ser privado da convivência social. Entende-se que o nível de evolução da aprendizagem do autista é bastante lento, porém, as pesquisas mostram que, quando eles são inseridos no ambiente escolar, possuem ganhos significativos de aprendizado.⁴²

Por esta razão é que a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista estabeleceu expressamente no seu artigo 3º, inciso IV, alínea a⁴³ o acesso à educação e ao ensino profissionalizante como direito do autista.

De mais a mais, toda e qualquer escola deve observar tanto o direito à educação, quanto os princípios basilares constitucionais que pregam a igualdade de raça, cor, gênero, idade ou deficiência.⁴⁴ Assim, nenhuma instituição de ensino pode se furtar a receber um autista para estudar em suas dependências, mesmo alegando que está inapta para tal função.

⁴² SANTOS, Ana Maria Tarcitano. **Autismo: Desafio na Alfabetização e no Convívio Escolar**. 2008. Monografia. Orientador: Orlando Pereira de Souza Junior. (Curso de Pós-Graduação Lato Sensu) – Centro de Referência em Distúrbios de Aprendizagem, São Paulo, p. 30.

⁴³ “Art. 3º São direitos da pessoa com transtorno do espectro autista: [...] IV - o acesso: a) à educação e ao ensino profissionalizante;”.

⁴⁴ MANTOAN, Maria Teresa Égler. **O Direito de Ser, sendo diferente, na escola**. Disponível em: < <http://www.jf.jus.br/ojs2/index.php/revcej/article/viewArticle/622>> Acesso em: 17 set. 2016, p. 41.

Mediante o exposto, depreende-se que a inclusão escolar também se mostra como um tratamento para o aluno com autismo, pois reduz o isolamento daquela criança, possibilitando a sua interação com outras. Com isso, faz-se necessário verificar se a pessoa com TEA deve ser incluída apenas no ensino especial, ou também no ensino regular.

2.6.1.1 O Ensino Regular e o Ensino Especial

A educação do autista invariavelmente necessita de profissionais especializados e treinados para lidar com as especificidades de cada criança com o espectro. Por isso, um ambiente de educação especial é indispensável para a formação educacional e inserção social destes indivíduos.⁴⁵

Isso não significa que os autistas só poderão ter acesso às escolas que sejam especializadas para atender esse público alvo. Como já visto, toda e qualquer escola regular deve estar preparada para a recepção das pessoas com deficiência, pois a negativa constitui grave ato de preconceito.

Quando a pessoa com deficiência está submetida ao sistema de educação especial, os educadores trabalham fortemente na estimulação em diversas áreas da ciência ligadas a educação: psicólogos, fonoaudiólogos, fisioterapeutas, dentre outros, acreditando que os déficits sejam reduzidos com esses estímulos.⁴⁶

A problemática de trabalhar todas essas outras áreas gira em torno de quando esses métodos e mecanismos se sobrepõem à tarefa educativa. Com isso, a utilização da técnica de educação especial muitas vezes é criticada por não focar no seu objetivo primordial, qual seja garantir a capacitação e a formação daquele indivíduo.⁴⁷

Mesmo com o disposto na Constituição Federal de que as pessoas com deficiência devem ser preferencialmente atendidas pela rede regular de ensino⁴⁸, constata-se

⁴⁵ BAPTISTA, Claudio Roberto; BOSA, Cleonice. **Autismo e educação**: reflexões e propostas de intervenção. Porto Alegre: Artmed, 2002, p. 47.

⁴⁶ ARAUJO, Fernanda Braga de. **A escolarização de alunos com graves acometimentos orgânicos e impasses na constituição psíquica**: uma educação especial?. 2011. Dissertação. Orientador: Prof. Dr. Rinaldo Voltolini. (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, p. 84.

⁴⁷ *Ibidem*, loc. cit..

⁴⁸ Art. 208. O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de:

que até pouco tempo o atendimento educacional feito às crianças com o espectro autista no Brasil foi feito predominantemente pelos estabelecimentos especializados.⁴⁹

A orientação que normalmente se dá para o atendimento das crianças com autismo pelas escolas regulares é que essas não façam alterações no seu currículo de matérias, e mantenham a mesma rotina escolar. Isto é, o próprio aluno autista iria se adequar ao funcionamento convencional da escola.⁵⁰

Assim, é preciso que se faça uma avaliação da aptidão que esses alunos possuem para participar da metodologia de escolarização que é exercitada no âmbito da instituição regular. A depender do aluno, a escola regular pode ser ineficaz mesmo com todas essas técnicas, é o que ocorre com as pessoas com o espectro autista em graus mais elevados.⁵¹

Desta maneira, a solução dada é levar em consideração os caracteres subjetivos de cada aluno, não só dos autistas, como de todos os outros, uma vez que “toda criança deve ser considerada como sujeito, marcada pela palavra, portadora de uma história e de caminhos singulares de sua aprendizagem.”⁵²

É importante garantir a estes alunos especiais uma efetiva educação, e não apenas o mero acesso a ela, ou a simples adaptação e adequação na instituição de ensino regular.⁵³

Ademais, é preciso que haja uma preparação desses estabelecimentos de ensino tanto com relação às adaptações na estrutura física do ambiente escolar para o

III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;”.

⁴⁹ PEREIRA, Eliane Candida. **Os processos formativos do professor de alunos com Transtorno do Espectro Autista**: contribuições da Teoria Histórico-Cultural. 2016. Dissertação. Orientadora: Profa. Dra. Maria Eliza Mattosinho Bernardes. (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, p. 60.

⁵⁰ *Ibidem*, p. 63.

⁵¹ BASTOS, Marise Bartolozzi. **Incidências do educar no tratar**: desafios para a clínica psicanalítica da psicose infantil e do autismo. 2012. Tese. Orientadora: Profa. Dra. Maria Cristina Machado Kupfer. (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, p. 105.

⁵² *Ibidem*, p. 106.

⁵³ ARAÚJO, Fernanda Braga de. **A escolarização de alunos com graves acometimentos orgânicos e impasses na constituição psíquica**: uma educação especial?. 2011. Dissertação. Orientador: Prof. Dr. Rinaldo Voltolini. (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, p. 94.

aluno, quanto relacionada aos recursos humanos, ou seja, o quadro de funcionários deve ser capacitado para receber as pessoas com deficiência.⁵⁴

Atualmente, os educadores que recebem crianças autistas em suas salas de aula lidam com alguns problemas para que a formação desses alunos seja bem sucedida. Isso porque, muitos são carentes de informações sobre o espectro, não possuem preparo adequado, não acreditam na possibilidade de evolução escolar do aluno autista, além de se esbarrarem na falta de infraestrutura.⁵⁵

Então se entende que não é necessário apenas que o Estado faça a implementação de leis, é fundamental que haja a criação de condições favoráveis para a existência de um bom funcionamento delas.⁵⁶

Desse modo, os órgãos estatais responsáveis precisam oferecer infraestrutura e formação de profissionais adequadas para que a eficácia da legislação sobre a educação e socialização das pessoas com o espectro autista seja notada.

Tendo em vista os aspectos observados, percebe-se que faltam conhecimentos sobre os direitos do autista como cidadão. Apesar de a inclusão escolar ter apresentado crescimento, ainda existem muitos obstáculos a serem superados para que esses alunos sejam efetivamente incluídos.

2.6.1.2 Integração E Inclusão

Como forma de derrubar os obstáculos colocados frente à inclusão do autista no ambiente escolar, é importante trazer à baila a diferenciação entre dois vocábulos que indicam processos distintos, mas muitas vezes confundidos entre si, quais sejam: a integração e a inclusão.

Quando se fala em integração, o ingresso do aluno com necessidades especiais tem várias possibilidades, desde a escola regular até as escolas especiais, podendo

⁵⁴ ARAÚJO, Fernanda Braga de. **A escolarização de alunos com graves acometimentos orgânicos e impasses na constituição psíquica: uma educação especial?**. 2011. Dissertação. Orientador: Prof. Dr. Rinaldo Voltolini. (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, p. 84.

⁵⁵ PIMENTEL, Ana Gabriela Lopes. **Autismo e escola: perspectiva de pais e professores**. 2013. Dissertação. Orientadora: Profa. Dra. Fernanda Dreux Miranda Fernandes. (Mestrado em Ciências) – Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo, São Paulo, p. 49.

⁵⁶ *Ibidem*, p. 51.

também mesclá-las. Neste sentido, há um processo de inserção parcial, porque mesmo o aluno participando do ambiente escolar, são utilizados com ele métodos educacionais especiais, diferente das demais crianças, sendo, portanto, métodos segregacionistas.⁵⁷

Então, no âmbito da educação, a escola regular passou a ser apontada como o ambiente em que fosse possível a ocorrência da integração das pessoas com deficiência no meio social. Dessa forma, a integração consistiria na adoção de técnicas diferenciadas de ensino que atendessem as particularidades de cada aluno nestas condições.⁵⁸

Assim, essa metodologia resume-se em segregar para, posteriormente, realizar a integração do aluno deficiente. Com isso, essa técnica de integração só teria alguma eficácia nos que fossem “menos deficientes”, e caso o método falhasse, esse insucesso seria imputado às limitações da pessoa com deficiência, e não à metodologia educacional em si.⁵⁹

Isto posto, o método integrativo se mostra insuficiente por ser discriminatório, tratando o aluno com deficiência de maneira distinta dos demais e enfatizando as diferenças, o que acaba por não inseri-lo naquele meio social.

Já o método da inclusão social ganhou força no Brasil após a Declaração de Salamanca, documento responsável por influenciar a educação especial brasileira.⁶⁰

As políticas inclusivas versam sobre uma inserção escolar mais radical, uma vez que todos os alunos, sem ressalvas, devem cursar escolas de ensino regular. O método de aprendizagem utilizado na inclusão é comum a todos, e caso algum aluno possua um tipo de limitação, o método será estruturado de acordo com esta demanda.⁶¹

Com efeito, a diferença entre esses dois processos educacionais é que a integração insere o indivíduo na escola, e este deverá se adaptar à realidade já instalada naquele ambiente escolar, ao mesmo tempo em que a inclusão exige uma

⁵⁷ MANTOAN, Maria Teresa Égler. **O Direito de Ser, sendo diferente, na escola**. Disponível em: <<http://www.jf.jus.br/ojs2/index.php/revcej/article/viewArticle/622>> Acesso em: 17 set. 2016, p. 40.

⁵⁸ BAZON, Fernanda Vilhena Mafra. **As mútuas influências, família-escola, na inclusão escolar de crianças com deficiência visual**. 2009. Tese. Orientadora: Profa. Dra. Elcie A. F. Sazano Masini. (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, p. 104.

⁵⁹ *Ibidem*, p. 105.

⁶⁰ BAZON, Fernanda Vilhena Mafra. *Op. cit.* 2009, p. 105.

⁶¹ MANTOAN, Maria Teresa Égler. *Op.cit.*, p. 40.

modificação da postura da instituição de ensino para receber o aluno especial, desde adaptações curriculares, até a seleção de educadores capacitados.⁶²

Portanto, a metodologia da inclusão se sustenta em dois pilares: o respeito às diferenças e a promoção dos direitos humanos. Isso porque, a inclusão de alunos independe das suas características individuais, das suas necessidades especiais, da cor, raça ou sexo.⁶³

Dessa forma, não existem dúvidas de que um importante passo para a inclusão do autista está na educação. Sabe-se que para inseri-los no ambiente escolar é necessária a existência de uma política de educação inclusiva. A educação inclusiva significa oportunizar o acesso à educação de qualidade para todos os alunos, de maneira indistinta, independentemente de possuir necessidades educacionais especiais ou não. Assim, em primeiro lugar deve-se possibilitar que o aluno seja matriculado, ou seja, a escola não pode forjar a inexistência de vagas, somente para não acolher a pessoa com deficiência.⁶⁴

Uma escola que promove educação inclusiva também deve eliminar os obstáculos que dificultam a participação do aluno com deficiência, posto isto, a instituição tem o compromisso de facilitar a locomoção, tornando o ambiente escolar acessível, bem como adequar os materiais didáticos de acordo com os limites do alunado.⁶⁵

A política de inclusão é importante para a formação de gerações que convivam com menos estigmas e preconceitos dentro da sociedade. A escola é o local em que a criança tem seu envolvimento com o primeiro meio social, sendo assim, é fundamental a aplicação de medidas inclusivas dentro do ensino com o objetivo de evolução desses alunos como cidadãos.

⁶² SERRA, Dayse Carla Genero. **A inclusão de uma criança com autismo na escola regular: desafios e processos**. 2004. Dissertação. Orientadora: Profa. Dra. Leila Regina d'Oliveira de Paula Nunes. (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, p. 27.

⁶³ BAZON, Fernanda Vilhena Mafra. **As mútuas influências, família-escola, na inclusão escolar de crianças com deficiência visual**. 2009. Tese. Orientadora: Profa. Dra. Elcie A. F. Sazano Masini. (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, p. 116.

⁶⁴ FERRAZ, Carolina Valença. **A pessoa com espectro autista e o Direito à Educação inclusiva: comentários sobre a Lei nº 12.764/12**. *Revista Jurídica Consulex*. - Ano 17, n. 386 (mar. 2013), p.32.

⁶⁵ *Ibidem, loc. cit.*

2.6.2.1. As Instituições Públicas e Privadas de Ensino

A rede privada de ensino normalmente tende a possuir mais recursos para a recepção e assistência dos alunos com deficiência e, em especial, os autistas. Por este motivo, as instituições particulares foram responsáveis por incorporar um número maior de crianças autistas do que as instituições públicas. Mesmo com a instituição de Serviços de Educação Especial em todas as Secretarias Estaduais de Educação, não foi possível o patamar de inclusão das instituições privadas.⁶⁶

Assim, sabe-se que a rede pública não possui, em regra, capacitação adequada para atender a diversidade das pessoas com deficiência, e não é por falta de legislação sobre o tema, pois nas últimas duas décadas foram criadas várias propostas com relação à educação especial do autista.

As pessoas com TEA das mais baixas classes sociais não possuem a oportunidade de acesso à educação, seja pela desinformação dos pais, seja pela falta de condições para subsidiar uma escola particular, seja pela incapacidade da rede pública de receber as pessoas com deficiência.

Os professores e educadores precisam de capacitação pedagógica para lidar com esses alunos, ainda que seja através da formação continuada.⁶⁷ Além disso, é crucial que as escolas públicas adaptem suas estruturas físicas para receber o educando autista.

Desta maneira, é preciso chamar a atenção dos órgãos competentes da necessidade de investimentos financeiros e institucionais nas escolas públicas. Só assim será possível uma mudança da realidade segregacionista da educação no Brasil, garantindo a igualdade de oportunidades para todos esses jovens.

A evolução de um método de educação inclusiva traz para o educando a possibilidade de exercício da sua cidadania e qualificação para o mercado de trabalho. Por isso que o desenvolvimento desse método é tão importante para gerar

⁶⁶ ARAÚJO, Fernanda Braga de. **A escolarização de alunos com graves acometimentos orgânicos e impasses na constituição psíquica: uma educação especial?**. 2011. Dissertação. Orientador: Prof. Dr. Rinaldo Voltolini. (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, p. 46.

⁶⁷ SERRA, Dayse Carla Genero. **A inclusão de uma criança com autismo na escola regular: desafios e processos**. 2004. Dissertação. Orientadora: Profa. Dra. Leila Regina d'Oliveira de Paula Nunes. (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, p. 29.

oportunidades trabalhistas para a população com TEA, visto que a profissionalização é o caminho para o acesso ao mercado laboral.

2.7. A PROFISSIONALIZAÇÃO DO AUTISTA

Compreende-se que “a profissionalização é todo processo educacional que busca facilitar o acesso ao mercado de trabalho”⁶⁸ e para além disso, o Direito à Profissionalização é reputado como um direito fundamental assegurado pela Constituição Federal nos artigos 205 e 227, os quais assim estabelecem:

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

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.”⁶⁹ (grifos nossos)

Ocorre que, para se adquirir qualificação profissional é preciso passar por diversas etapas responsáveis pela formação do profissional, a saber: educação básica, ensino superior, cursos técnicos e profissionalizantes, dentre outros.

As políticas de incentivo à qualificação profissional das pessoas com deficiência consistiram, por muito tempo, em intervenções pontuais realizadas pelas “Escolas Técnicas, Agrotécnicas e nos CEFETs, do Ministério da Educação, e nas Escolas Profissionais, do Sistema S (SENAC, SENAI etc.)”⁷⁰.

⁶⁸ CASTAGNA, Mariane Pires. **O Direito à Profissionalização do Jovem Brasileiro: uma análise à luz do princípio da dignidade da pessoa humana**. 2011. Orientadora: Profa. Dra. Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira. (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, p. 100.

⁶⁹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 31 jan. 2017.

⁷⁰ RIBAS, João. A lei de cotas e as pessoas com deficiência. **Revista Jurídica Consulex**. Brasília: Consulex, ano 17, n. 387 (mar. 2013), p. 47.

Em agosto de 2012, o Ministério do Trabalho e Emprego editou a Instrução Normativa nº 98 tratando acerca do assunto. Esta norma dispõe no seu artigo 15⁷¹ sobre o dever do Auditor Fiscal do Trabalho de “incentivar as empresas e outras instituições para que promovam a participação das pessoas com deficiência nos programas de aprendizagem profissional [...]”⁷².

Apesar disso, pouco se fala especificamente sobre a profissionalização do autista no Brasil. Aliás, é bastante escasso o número de políticas de incentivo à inclusão da pessoa com TEA no mercado de trabalho através da profissionalização.

Se para a pessoa com autismo o acesso à escola é difícil, o ingresso nas universidades e cursos técnicos é praticamente inexistente. No entanto, a profissionalização constitui o elo entre o indivíduo e o mercado de trabalho. Quanto menos qualificação técnica ele possuir, menores serão as chances de adentrar nesse espaço tão concorrido.

O acesso ao ensino superior é ainda mais complicado para o autista, uma vez que “os métodos avaliativos e a rotina são mais sujeitas a variação”⁷³ e, por isso, trazem bastante incômodo para esse indivíduo, pois eles são neurologicamente intolerantes às mudanças na rotina, tendo reações adversas quando isso acontece.

Além disso, outro fator que obstaculiza o ingresso dessas pessoas nas universidades é a deficiência mental, principalmente, nos casos de autismo mais graves. No vestibular da Universidade Federal de Santa Catarina de 2014, seis mil alunos foram aprovados, mas dentre eles somente um se declarou com transtorno do espectro autista.⁷⁴

Deste modo, de um lado é preciso que haja um maior estímulo no ingresso das pessoas com autismo no ensino superior, de outro é imprescindível a preparação desses estabelecimentos para recepcionarem as diferenças e se adaptarem às particularidades comportamentais específicas do espectro.

⁷¹ Art. 15. O AFT deve incentivar as empresas e outras instituições para que promovam a participação das pessoas com deficiência nos programas de aprendizagem profissional, inclusive as beneficiárias do Benefício de Prestação Continuada - BPC da Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS, com o objetivo de sua posterior contratação por prazo indeterminado [...].

⁷² MTE. **Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho** (SIT Nº 98 DE 15.08.2012). Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/instrucao-normativa-98-2012.htm>>. Acesso em: 15 mai. 2017.

⁷³ NORA, Daiane; KONS; Luiza; AMORIM; Miriam. **Autismo no Ensino Superior**. Disponível em: <<https://cotidianoufsc.atavist.com/autismo-no-ensino-superior>>. Acesso em: 15 mai. 2017.

⁷⁴ *Ibidem, loc. cit.*

Sobre esta temática, em 13 de setembro de 2016 foi proferida uma decisão liminar, na qual o magistrado Ricardo Teixeira Lemos, da 7ª Vara Cível da Comarca de Goiânia/GO, determinou que a Universidade (parte ré) fizesse adaptações curriculares e pedagógicas para que o estudante de direito com TEA pudesse cursar, novamente, as matérias nas quais foi reprovado, sem prejuízo da sua semestralidade atual.⁷⁵

De fato, a grande maioria das Universidades não está preparada para receber os alunos com deficiência e, neste particular, os autistas, o que dificulta a inserção desses indivíduos no ensino regular como determina os dispositivos normativos.

Diante dessa perspectiva, em 2016 entrou em vigor no estado do Amazonas a Lei Estadual nº 4.316, a qual estabelece a criação de centros de estudos profissionalizantes para as pessoas com o transtorno do espectro autista. Esta norma é uma inovação importante e visa complementar a Lei Federal nº 12.764 de 2012, que trata do direito ao trabalho para o autista.⁷⁶

Na cidade Fortaleza, a entidade Casa da Esperança tem oferecido oficinas de artes plásticas para jovens autistas de baixo funcionamento, a serigrafia e a pintura em tela estão entre as atividades realizadas por eles, as quais exigem uma maior concentração nos detalhes para a sua execução.⁷⁷

A Casa da Esperança também conseguiu algumas vagas de emprego para que esses jovens realizassem o serviço de serigrafia, no qual eles puderam colocar em prática os conhecimentos adquiridos nas oficinas realizadas pela entidade.⁷⁸

Dessarte, por todos esses aspectos observados, entende-se que para alcançar uma real inclusão do autista no mercado de trabalho é preciso, primeiramente, fomentar as propostas inclusivas educacionais, começando desde as escolas até as

⁷⁵ Revista Consultor Jurídico. **Universidade de GO terá de adaptar curso a necessidades de aluno autista**, de 15 de setembro de 2016. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2016-set-15/universidade-adaptar-curso-necessidades-aluno-autista>>. Acesso em: 3 fev. 2017.

⁷⁶ Assembleia Legislativa do Estado do Amazonas. **Lei proposta por Josué Neto prevê profissionalização para autistas**, de 13 de abril de 2016. Disponível em: <<http://www.ale.am.gov.br/2016/04/13/lei-proposta-por-josue-neto-preve-profissionalizacao-para-autistas/>>. Acesso em: 3 fev. 2017.

⁷⁷ Casa da Esperança. **Oficinas Terapêuticas**. Disponível em: <<http://autismobrasil.org/servicos/educacao-para-o-trabalho.html>>. Acesso em: 15 mai. 2017.

⁷⁸ SILVA, Alessandra Cabral Meireles da. **Autismo x cidadania: o acesso ao trabalho e a efetivação dos direitos sociais**. Disponível em: <<http://www.inclusive.org.br/arquivos/18031>>. Acesso em: 15 mai. 2017.

universidades. Isso porque o autista que é instruído e capacitado terá melhores chances de concorrer às oportunidades de emprego no âmbito laboral.

Portanto, tendo visto a importância inquestionável da educação e profissionalização da pessoa com TEA, passa-se a analisar a pessoa com deficiência e sua proteção jurídica, visto que essa é primordial para a evolução da presente pesquisa.

3 O AUTISMO À LUZ DO ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O conceito de deficiência estatuído pela legislação brasileira mostrou-se com o objetivo eminente de aplicar a noção de igualdade material prevista na constituição, pois assim definiu a pessoa com deficiência como aquela que possui restrição de natureza física, mental, sensorial, as quais podem dificultar o exercício de atos da vida civil e a participação social em igualdade com os demais.⁷⁹

A pessoa com transtorno do espectro autista só veio a ser equiparada à pessoa com deficiência recentemente com a edição da Lei Berenice Piana, a qual igualou em seu texto os autistas às pessoas com deficiência, tornando aplicável a esses indivíduos as disposições contidas no Estatuto da Pessoa com Deficiência.⁸⁰

É corriqueiro fazer uma relação direta entre o autista e a pessoa com deficiência mental. Mas convém esclarecer que nem sempre será possível a realização dessa correspondência. Isso porque, a maioria dos autistas possui, de fato, algum grau de deficiência, acredita-se que em torno de 70%.⁸¹

A parcela dos outros 30% corresponde a indivíduos com inteligência média a moderada, são os autistas com alto grau de funcionamento ou as pessoas com a chamada síndrome de Asperger. É nessa parcela que se encontra, inclusive, os superdotados, com um coeficiente de inteligência muito acima do normal.⁸²

Com isso, apenas com a verificação do grau em que o autismo se apresenta é que será possível identificar as limitações que podem ser causadas por ele.

Nesse cenário, esta seção irá tratar de distinções relevantes acerca da pessoa com deficiência, tanto na esfera internacional, quanto no âmbito interno, principalmente no tocante às modificações implantadas pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência. Posteriormente, será feita uma análise acerca da autonomia da pessoa com deficiência para a prática dos atos da vida civil.

⁷⁹ BRASIL. **Lei 13.146**, de 06 de julho de 2015. Brasília, DF, 06 jul. 2015. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm >. Acesso em: 17 set. 2016.

⁸⁰ BRASIL. **Lei 12.764**, de 27 de dezembro de 2012. Brasília, DF, 27 dez. 2012. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm >. Acesso em: 17 set. 2016.

⁸¹ SCHWARTZMAN, José Salomão. **Autismo Infantil**. São Paulo: Editora Memnon, 2003, p. 127.

⁸² *Ibidem*, loc. cit.

3.1 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Historicamente, as pessoas com deficiência sempre foram excluídas da convivência social. Os filhos que possuíam alguma redução de capacidade eram mantidos isolados da sociedade pelas próprias famílias. A discriminação se tornou mais evidente o século XIX com a criação das “Leis Eugênicas”, que propagavam a ideia de que o deficiente não poderia se reproduzir, obrigando-os a sofrerem esterilização, por acreditarem que a reprodução das pessoas com deficiência gerariam outros deficientes.⁸³

As revoluções, com destaque para a industrial, foram importantes para a evolução do pensamento assistencialista em relação aos deficientes. Após a Segunda Guerra Mundial, ocorreram modificações no panorama internacional, tendo em vista, principalmente, o grande número de mutilados que retornavam dos campos de batalha. Com isso, tanto na Europa, quanto nos estados norte-americanos foram criadas entidades de proteção dos direitos das pessoas com deficiência.⁸⁴

Da análise histórica, nota-se também que a nomenclatura adotada para se referir às pessoas com deficiência era carregada por um aspecto pejorativo e exclusivo, como, por exemplo, aleijado, inválido, defeituoso, incapacitado, retardado, termos que foram comumente utilizados até a década de 80.⁸⁵

Em seguida, os encontros internacionais começaram a dar uma ênfase maior na discussão sobre direitos e garantias do deficiente. Neste momento, eles passaram a ser mais reconhecidos como pessoas, empregando-se o termo pessoa portadora de deficiência (PPD) para qualificá-los.⁸⁶

O legislador faz uso dessa nomenclatura em diversos dispositivos ao longo do texto constitucional, como ocorre no artigo 24: “Compete à União, aos Estados e ao

⁸³ LOPES, Gláucia Gomes Vergara. **A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das leis brasileiras**. São Paulo: LTr, 2005. p. 17.

⁸⁴ *Ibidem*, p. 18.

⁸⁵ SASSAKI, Romeu Kazumi. **Terminologia sobre Deficiência na Era da Inclusão**, p. 1. Disponível em: <https://acessibilidade.ufg.br/up/211/o/TERMINOLOGIA_SOBRE_DEFICIENCIA_NA_ERA_DA.pdf?1473203540>. Acesso em: 10 mar. 2017.

⁸⁶ *Ibidem*, *loc.cit.*

Distrito Federal legislar concorrentemente sobre: XIV - proteção e integração social das **peças portadoras de deficiência;**” (grifos nossos)⁸⁷.

Com isso, o objetivo do constituinte foi abandonar os termos depreciativos até então utilizados, deslocando o enfoque dado à deficiência para a importância do sujeito em si.

Todavia, a combinação dos termos “portador” e “deficiência” merece ser analisada com cautela, tendo em vista ser possível a ocorrência de uma desarmonia de significados na adoção desta terminologia. Isso porque o que se entende por “deficiência” é a insuficiência, a falta ou a carência de algo.⁸⁸ Assim como o significado de “portador”, que é a pessoa que carrega alguma coisa.⁸⁹ Neste sentido, “as pessoas com deficiência vêm ponderando que elas não portam deficiência; que a deficiência que elas têm não é como coisa que às vezes portamos e às vezes não portamos (por exemplo, um documento de identidade, um guarda-chuva).”⁹⁰

Observa-se que os termos “pessoa portadora de deficiência” e “pessoa portadora de necessidades especiais”, embora sejam usados corriqueiramente pela sociedade, não se mostram adequados⁹¹, pois de certa maneira são dotados de uma carga negativa.

No cenário internacional, esse dilema foi resolvido após a Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência⁹², em 13 de dezembro de 2006, a qual, logo no seu título, expressamente adotou a terminologia “pessoas com deficiência”. Esta Convenção foi ratificada pelo Brasil através do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008.

⁸⁷ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 22 fev. 2017.

⁸⁸ GENOFRE, Gisele Accariano. **A inclusão social e laboral da pessoa deficiente**. 2013. Dissertação. Orientador: Prof. Doutor Ari Possidonio Beltran. (Mestrado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, p. 24.

⁸⁹ PORTADOR. In: Dicionário Online de Português. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/portador/>>. Acesso em: 21 mar. 2017.

⁹⁰ SASSAKI, Romeu Kazumi. **Terminologia sobre Deficiência na Era da Inclusão**, p. 7. Disponível em: <https://acessibilidade.ufg.br/up/211/o/TERMINOLOGIA_SOBRE_DEFICIENCIA_NA_ERA_DA.pdf?1473203540>. Acesso em: 10 mar. 2017.

⁹¹ GENOFRE, Gisele Accariano. *Op.cit.*, 2013, p. 25.

⁹² Gabinete de Documentação e Direito Comparado. **Convenção Sobre Os Direitos Das Pessoas Com Deficiência**. Disponível em: <http://direitoshumanos.gddc.pt/3_7/IIIPAG3_7_1.htm>. Acesso em: 16 mai. 2017.

No âmbito do direito interno, essa questão terminológica foi diretamente tratada pela Portaria nº 2.344, de 5 de novembro de 2010, que assim determinou: “Art. 2º Atualiza a nomenclatura do Regimento Interno do CONADE, aprovado pela Resolução nº 35, de 06 de julho de 2005, nas seguintes hipóteses: I - **Onde se lê "Pessoas Portadoras de Deficiência", leia-se "Pessoas com Deficiência";**” (grifos nossos).⁹³

Ademais, com a publicação do recente Estatuto da Pessoa com Deficiência⁹⁴, fica claro que a terminologia mais apropriada e correspondente às premissas semânticas de inclusão e não discriminação é “pessoa com deficiência”.

Destarte, é preciso salientar a importância da utilização de vocábulos que não diminuam e depreciem as pessoas. A deficiência não deve ser um atributo que prepondere sobre a própria existência do sujeito, nem motivo para constrangimento ou comoção social. Ao revés, é preciso reconhecer e destacar as particularidades dos deficientes, exibindo com dignidade a vida destas pessoas.

Por esta razão, na presente pesquisa serão utilizadas as nomenclaturas “pessoa com deficiência” e “pessoa com espectro autista” para designar os deficientes e os autistas, respectivamente.

3.1.1 Diferenças entre deficiência, incapacidade e desvantagem

Sabe-se que a diferenciação entre os conceitos de deficiência, incapacidade e desvantagem é tema controverso tanto no âmbito nacional, quanto internacionalmente. A relevância da distinção dessas concepções é primordial para a aplicabilidade dos diferentes regramentos atinente a esses temas.

Nesse contexto, na IX Assembleia da Organização Mundial de Saúde, em 1976, foi proposto um novo tipo de classificação para a deficiência, a *Internacional*

⁹³ Jusbrasil. **Diário Oficial da União**, de 05 de novembro de 2010. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/21770156/pg-4-secao-1-diario-oficial-da-uniao-dou-de-05-11-2010>>. Acesso em: 10 mar. 2017.

⁹⁴ BRASIL. **Lei 13.146**, de 06 de julho de 2015. Brasília, DF, 06 jul. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em: 10 mar. 2017.

Classification of impairments, disabilities, and handicaps (ICIDH), publicada em 1980 e apresentada em forma de tabela.⁹⁵ Da análise desta destacam-se três conceitos:

Deficiência: perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, temporária ou permanente. Incluem-se nessas a ocorrência de uma anomalia, defeito ou perda de um membro, órgão, tecido ou qualquer outra estrutura do corpo, inclusive das funções mentais. Representa a exteriorização de um estado patológico, refletindo um distúrbio orgânico, uma perturbação no órgão.

Incapacidade: restrição, resultante de uma deficiência, da habilidade para desempenhar uma atividade considerada normal para o ser humano. Surge como consequência direta ou é resposta do indivíduo a uma deficiência psicológica, física, sensorial ou outra. Representa a objetivação da deficiência e reflete os distúrbios da própria pessoa, nas atividades e comportamentos essenciais à vida diária.

Desvantagem: prejuízo para o indivíduo, resultante de uma deficiência ou uma incapacidade, que limita ou impede o desempenho de papéis de acordo com a idade, sexo, fatores sociais e culturais. Caracteriza-se por uma discordância entre a capacidade individual de realização e as expectativas do indivíduo ou do seu grupo social. Representa a socialização da deficiência e relaciona-se às dificuldades nas habilidades de sobrevivência.⁹⁶

Assim, percebe-se que, por esta classificação, embora esses termos estejam intrinsecamente correlacionados, não podem ser confundidos. A pessoa com deficiência não necessariamente será incapaz, isso porque a limitação ocasionada pela deficiência não importará na declaração da incapacidade absoluta do sujeito.

Acerca dessa mesma temática, o Decreto 3.298/99⁹⁷ dispôs de maneira diferente sobre esses conceitos, como é possível observar abaixo:

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

I - deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

⁹⁵ AMIRALIAN, Maria. Conceituando deficiência . *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, v. 34, n. 1, feb. 2000, p. 98. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rsp/article/view/24988/26816>>. Acesso em: 10 mar. 2017.

⁹⁶ *Ibidem*, loc. cit.

⁹⁷ BRASIL. **Decreto nº 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília, DF, 20 dez. de 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 10 mar. 2017.

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Com isso, o mencionado dispositivo estabeleceu que a deficiência necessariamente implica uma incapacidade, o que não pode ser considerado verídico. É que, sob a ótica da ideologia do sistema jurídico atual, sobretudo com o advento do Estatuto da Pessoa com Deficiência, esse tipo de correlação direta entre deficiência e incapacidade não pode subsistir.

A incapacidade está associada, antes de tudo, às circunstâncias impostas pelo meio, assim, por exemplo, embora um deficiente auditivo não esteja apto a exercer uma atividade como telefonista, ele é plenamente capacitado para realizar outras inúmeras funções nessa mesma empresa telefônica.

Do mesmo modo o autista que possui forte comprometimento da interação social, embora, por exemplo, não esteja apto a exercer a função de vendedor, ele é absolutamente capaz de efetuar atividades no setor de estoque ou outros setores da empresa que não exijam a utilização da comunicação desse indivíduo.

Esse é o entendimento contido no artigo 2º do Estatuto da Pessoa com Deficiência, que assim dispõe:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.⁹⁸

Assim, do teor deste artigo podemos extrair que a desvantagem nada mais é do que a não concorrência em igualdade de condições com as demais pessoas na sociedade, em razão da associação da limitação com as condições impostas pelo meio. Observa-se que o dispositivo não fala que o impedimento tem de obstruir necessariamente a igualdade de condições, apenas que ele possa obstruir.

Já para caracterizar a deficiência, é preciso a união do impedimento mais a interação com uma ou mais barreiras, e que isso obstrua a participação plena e

⁹⁸ BRASIL. **Lei 13.146**, de 06 de julho de 2015. Brasília, DF, 06 jul. 2015. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm >. Acesso em: 10 mar. 2017.

efetiva deste indivíduo na sociedade, ou seja, a mera limitação não gera incapacidade.

Para além disso, o Estatuto da Pessoa com Deficiência não relaciona, em momento algum, a deficiência com a incapacidade. É tanto que, dentre as modificações que o Estatuto da Pessoa com Deficiência implantou no regime de incapacidades do Código Civil de 2002, destaca-se a retirada do deficiente mental do rol de incapazes, assunto que ainda será analisado mais detidamente nesta pesquisa.

Desta maneira, a limitação não pode desprestigiar a pessoa por inteiro. Taxar como incapaz em razão da restrição que esse indivíduo possui, é destacar a deficiência frente ao reconhecimento do sujeito como um todo.

3.1.2 A pessoa com deficiência: uma análise do ordenamento jurídico brasileiro e das normas internacionais

Conforme já discutido, a história do passado revela a segregação das pessoas com deficiência e a omissão quanto aos seus direitos e garantias na qualidade de cidadãos.

No cenário internacional, a preocupação com os direitos dos deficientes mostrou uma maior intensidade a partir da segunda metade do século XX, no período do pós Segunda Guerra Mundial.⁹⁹ Neste momento, uma série de encontros e conferências internacionais abordaram diretrizes sobre a inclusão e proteção dos direitos das pessoas com deficiência.

O primeiro grande documento sobre esta temática foi aprovado pela resolução n. 8429 da Assembleia Geral da ONU, de 22 de dezembro de 1971, que proclama a Declaração dos Direitos do Deficiente Mental, a qual tem por base reafirmar o conteúdo da Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão no tocante às liberdades fundamentais e dignidade da pessoa humana.¹⁰⁰

⁹⁹ LOPES, Gláucia Gomes Vergara. **A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho**: a efetividade das leis brasileiras. São Paulo: LTr, 2005. p. 18.

¹⁰⁰ Biblioteca Virtual de Direitos Humanos, Universidade de São Paulo. **Declaração de Direitos do Deficiente Mental – 1971**. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Direito-dos-Portadores-de-Defici%C3%Aancia/declaracao-de-direitos-do-deficiente-mental.html>>. Acesso em: 14 mar. 2017.

Posteriormente, seguindo a mesma lógica de proteção dos direitos humanos, foi proclamada pela resolução 3447 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 9 de Dezembro de 1975, a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, passando a não mais só abarcar as pessoas com deficiência mental, como também as pessoas com deficiência em geral.¹⁰¹

Neste documento destaca-se o conteúdo do artigo 3, que menciona expressamente a garantia de uma vida digna para os deficientes, veja-se:

3. As pessoas deficientes têm o inerente direito ao respeito da sua dignidade humana. As pessoas deficientes, independentemente da origem, natureza e gravidade das suas incapacidades e deficiências, têm os mesmos direitos fundamentais que os seus concidadãos da mesma idade, o que implica, primeiro que tudo, o direito a gozar uma vida digna, tão normal e plena quanto possível.¹⁰²

Ainda nessa linha de tutela da igualdade entre os deficientes e os não deficientes, em 20 de dezembro de 1993, a Assembleia Geral da ONU aprovou as Regras gerais sobre Igualdade de Oportunidades para Pessoas Portadoras de Deficiência, que estabelece uma equiparação na participação da educação, emprego, renda, seguro social e etc.¹⁰³

Mais recentemente, em 30 de março de 2007, foi assinada em Nova York a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu respectivo Protocolo Facultativo. Este documento representa uma transformação histórica na promoção dos direitos das pessoas com deficiência no mundo. Sendo ratificado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, e promulgado pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.¹⁰⁴

¹⁰¹ Gabinete de Documentação e Direito Comparado. **Declaração Dos Direitos Das Pessoas Deficientes**. Disponível em: <http://direitoshumanos.gddce.pt/3_7/IIIPAG3_7_3.htm>. Acesso em: 14 mar. 2017.

¹⁰² *Ibidem*.

¹⁰³ Laboratório de Acessibilidade, Biblioteca Central César Lattes, Universidade de Campinas. **Regras gerais sobre Igualdade de Oportunidades para pessoas com deficiência**. N.º 48/96 - 20 DE DEZEMBRO DE 1993. Disponível em: <<http://www.todosnos.unicamp.br:8080/lab/legislacao/legislacao-internacional/Normas%20de%20equiparacao.doc/view>> Acesso em: 16 mar. 2017.

¹⁰⁴ 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. Brasília, DF, 25 ago. 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 16 mar. 2017.

Já no âmbito nacional, a primeira referência aos deficientes que se tem notícia ocorreu no teor da Constituição Brasileira de 1967, no artigo 175, § 4º¹⁰⁵, incluído pela Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969, citando os “excepcionais” em seu texto.

Somente na Constituição Federal de 1988, na qual houve uma maior atenção aos direitos sociais no Brasil, é que os deficientes foram mencionados em diversos dispositivos, a fim de assegurar os objetivos do Estado Democrático de Direito, como a promoção de uma sociedade pluralista, igualitária e sem preconceitos.

Da análise do conteúdo do artigo 7º, é possível observar a preocupação do legislador na inclusão do deficiente no mercado de trabalho, “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;”¹⁰⁶

Outro dispositivo constitucional que menciona a pessoa com deficiência é o artigo 203, o qual dispõe sobre a assistência social obrigatória e independente de contribuição previdenciária ao deficiente, veja-se:

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos: [...]

IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.¹⁰⁷

Além disso, da análise dos regramentos infraconstitucionais observa-se mais uma importante conquista normativa para os deficientes, estipulada através da Lei nº 8.899¹⁰⁸, de 29 de junho de 1994, que versa sobre a concessão de passe livre no sistema de transporte coletivo interestadual para as pessoas com deficiência.

¹⁰⁵ “Art. 175. A família é constituída pelo casamento e terá direito à proteção dos Podêres Públicos. § 4º Lei especial disporá sobre a assistência à maternidade, à infância e à adolescência e sobre a educação de **excepcionais**.” (grifos nossos)

¹⁰⁶ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 12 mar. 2017.

¹⁰⁷ *Ibidem*.

¹⁰⁸ BRASIL, **Lei nº 8.899**, de 29 de junho de 1994. Concede passe livre às pessoas portadoras de deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual. Brasília, DF, 29 jun, 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8899.htm>. Acesso em: 12 mar. 2017.

Já no plano infralegal, em 20 de dezembro de 1999, foi instituído o Decreto nº 3.298¹⁰⁹, que estabeleceu em seu teor a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, a qual teve como propósito assegurar os direitos individuais e sociais dos deficientes.

Na seara infraconstitucional também se destaca o denominado Estatuto da Acessibilidade, fixado por força da Lei nº 10.098¹¹⁰, de 19 de dezembro de 2000, que regulamenta as diretrizes gerais e específicas para a promoção da mobilidade e acessibilidade dos deficientes nos espaços públicos e privados.

Seguindo a mesma ordem cronológica, vale mencionar o Decreto nº 3.956¹¹¹, de 8 de outubro de 2001, que promulgou a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, com o fito de positivar e rechaçar todas as maneiras de diferenciação e segregação baseadas na deficiência.

Por todos esses aspectos, percebe-se que existe uma grande influência da evolução do processo normativo internacional acima do direito interno. Assim, as grandes mudanças relativas aos direitos e garantias da pessoa com deficiência se iniciaram de fora para dentro, e a tendência é que isso possa conceber cada vez mais uma sociedade igualitária, inclusiva, na qual haja destaque para a importância do deficiente.

Vale ressaltar que tais determinações após o ano de 2012 também se tornaram aplicáveis aos autistas. Com a edição da Lei Berenice Piana houve uma equiparação dos direitos entre a pessoa com autismo e a pessoa com deficiência, sendo dispensada a mesma proteção do ordenamento jurídico para ambas.

¹⁰⁹ BRASIL. **Decreto nº 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília, DF, 20 dez. de 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 12 mar. 2017.

¹¹⁰ BRASIL. **Lei nº 10.098**, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, DF, 19 dez. 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm>. Acesso em: 12 mar. 2017.

¹¹¹ BRASIL. **Decreto nº 3.956**, de 8 de outubro de 2001. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Brasília, DF, 8 out. 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm>. Acesso em: 12 mar. 2017.

3.2 O ESPECTRO AUTISTA E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O autismo por muito tempo foi visto como uma psicose infantil, até a evolução do seu primeiro diagnóstico no século passado.¹¹² Ainda hoje esse estigma permanece, pois foi construída uma aparência estereotipada de que as pessoas com autismo possuem um comportamento agressivo, não têm condições de aprender e vivem imersas no seu mundo, o que poderia se tornar uma ameaça à outras crianças, e precisariam frequentar locais diversos, mantendo-os excluídos.¹¹³

Concepções como essas demonstram o preconceito e a falta de informação relativa ao transtorno. Isso porque, aqueles que compõem o meio social no qual o autista está inserido, passam a qualificá-lo de acordo com aquilo que lhe falta e não como sujeito individual. A grande dificuldade é deixar de lado esse estigma que está entranhado nas bases da nossa sociedade, exercício que, aos poucos, podem modificar esta crença sobre como lidar com esta condição.¹¹⁴

Embora o autista tenha alguns atributos que compõem o quadro de uma pessoa com deficiência, nem sempre esses indicativos se manifestam de forma conjunta, além de se apresentar em intensidades diferentes, o que faz necessário a análise do caso concreto para definir o grau de deficiência da pessoa com autismo, pois apenas a dificuldade de interação social é o componente comum a todas as formas do TEA.¹¹⁵

De acordo com a medicina, existem algumas concepções que fazem uma ligação entre o autismo e a esquizofrenia.¹¹⁶ Mas o fato é que dentro do espectro autista podem haver vários graus de afetação do córtex cerebral, podendo se encontrar desde uma condição intelectual preservada, até a deficiência mental.¹¹⁷

¹¹² MIGUEL, Euripedes Constantino. **Clínica Psiquiátrica**. Barueri, SP; Editora Manole, 2011, p. 1085.

¹¹³ ORRÚ, Silvia Ester. **O Perigo da Supervalorização do Diagnóstico: Rótulos Introdutórios ao Fracasso Escolar de Crianças com Autismo**, p. 1425. Disponível em: <http://www.gestaoesaude.unb.br/index.php/gestaoesaude/article/viewFile/255/pdf_1> Acesso em: 16 set. 2016.

¹¹⁴ *Ibidem*, p. 1426.

¹¹⁵ FERRAZ, Carolina Valença. **A pessoa com espectro autista e o Direito à Educação inclusiva: comentários sobre a Lei nº 12.764/12**. Revista Jurídica Consulex. - Ano 17, n. 386 (mar. 2013), p.33.

¹¹⁶ MIGUEL, Euripedes Constantino. *Op.cit.*, 2011, p. 123.

¹¹⁷ *Ibidem*, p. 186.

Nessa perspectiva, embora, para a medicina, a relação entre o transtorno do espectro autista e a deficiência dependa da análise das condições particulares de cada indivíduo, no âmbito jurídico nem sempre ocorreu dessa mesma maneira. Por esse motivo, a associação entre o autista e o deficiente merece atenção peculiar na esfera legal.

3.2.1 Lei Berenice Piana

Em 27 de dezembro de 2012, foi sancionada a Lei Federal nº 12.764¹¹⁸, que ficou conhecida como Lei Berenice Piana e instituiu a Política Nacional De Proteção Dos Direitos Da Pessoa Com Transtorno Do Espectro Autista no Brasil.

O percurso dessa lei teve início em 2009, através dos esforços de Berenice Piana, mãe de um autista e grande protagonista para essa regulamentação normativa. Nesse ano, após a solicitação de Berenice, o Senador José Henrique Paim Fernandes convocou uma série de audiências públicas, responsáveis pela elaboração do Projeto de Lei 1813/2011 que, posteriormente, deu origem a essa norma.¹¹⁹

O artigo 1º no seu § 1º dispõe sobre as especificidades para a caracterização do transtorno autista, veja-se:

§ 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.

¹¹⁸ BRASIL. **Lei 12.764**, de 27 de dezembro de 2012. Brasília, DF, 27 dez. 2012. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm >. Acesso em: 17 set. 2016.

¹¹⁹ AUGUSTO, Luís Gustavo Henrique. **Participação Social no Processo Legislativo Federal. Um Estudo da Comissão de Legislação Participativa (CLP), da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH) e da Iniciativa Popular de Lei**. 2015. Dissertação. Orientador: Prof. Dr. Dimitri Dimoulis. (Mestrado em Direito) - Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getulio Vargas (FGV), São Paulo, SP, p. 164-165.

Com isso, nota-se que nessa classificação estão presentes todos os níveis de comportamentos elencados para transtorno: seja o autismo leve, moderado ou grave, conforme fora visto no ponto 2.2 do capítulo anterior. A lei os tratou de forma indistinta, de maneira que a pessoa autista, independentemente da sua condição, receberá a mesma tutela de direitos que os demais.

Em termos de legislação, por muito tempo a relação entre autismo e deficiência foi uma lacuna no sistema jurídico brasileiro. Somente em 2012, quando foi implantada a Lei nº 12.764, houve a equiparação do autista à mesma condição da pessoa com deficiência, conforme assevera o artigo 1º no seu § 2º “A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais.”.¹²⁰

Em verdade, a equivalência entre o autista e o deficiente já era uma prerrogativa certificada pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, de 30 de março de 2007, que foi ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008 com status de emenda constitucional.¹²¹

Entretanto, na realidade, somente após essa lei é que a pessoa com autismo foi contemplada com as mesmas garantias das pessoas com deficiência, como por exemplo, o Benefício de Prestação continuada da Assistência Social, reserva de vagas no serviço público e na iniciativa privada, dentre outras.¹²²

Se por um lado, a equivalência do autismo com a deficiência gera controvérsia, em especial entre os pais daquelas crianças com autismo mais leve, que não aceitam o fato de seus filhos sejam taxados como deficientes¹²³, por outro significa um marco histórico na perceptibilidade desses indivíduos como cidadãos.

¹²⁰ BRASIL. **Lei 12.764**, de 27 de dezembro de 2012. Brasília, DF, 27 dez. 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm>. Acesso em: 17 set. 2016.

¹²¹ Associação Brasileira para Ação por Direitos das Pessoas com Autismo. **Autismo e Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**, de 5 de abril 2011. Disponível em: <<http://abraca.autismobrasil.org/autismo-e-convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 17 mar. 2017.

¹²² FERRAZ, Carolina Valença. **A pessoa com espectro autista e o Direito á Educação inclusiva**: comentários sobre a Lei nº 12.764/12. Revista Jurídica Consulex. - Ano 17, n. 386 (mar. 2013), p.33.

¹²³ LESSING, Carmen Lígia Gruner. **Lei Berenice Piana e o Desenvolvimento Regional**: Um Estudo nos Estados do Paraná e Santa Catarina. 2016. Dissertação. Orientador: Prof. Dr. Argos Gumbowsky. (Mestrado em Desenvolvimento Regional) – Universidade do Contestado, Canoinhas, Santa Catarina, p. 60.

Apenas com a chegada da Lei Berenice Piana, que o autista teve assegurado o acesso ao tratamento especializado do transtorno na rede pública de saúde, pois antes este não era provido pelo SUS. Além disso, foram estabelecidas garantias quanto à educação, ao ensino profissionalizante, ao mercado de trabalho e à previdência social.

O advento dessa norma representa uma ampla transformação para o reconhecimento da relevância dos direitos dos autistas, pois antes dela o cenário era de completa invisibilidade desses cidadãos. A pessoa com autismo é sujeito de direito e, como tal, merece a proteção adequada do sistema jurídico.

3.2.2 A teoria das incapacidades e o Estatuto da Pessoa com Deficiência

A Lei Berenice Piana, como anteriormente visto, estabeleceu uma igualdade de direitos entre a pessoa com autismo e a pessoa com deficiência, sendo dispensada para ambas a mesma proteção jurídica.

Assim, ainda que o indivíduo não apresente o espectro autista em um grau mais severo, evidenciado pela deficiência mental, ele será considerado uma pessoa com deficiência para todos os efeitos legais. Constata-se então que, não só o espectro em alto grau de intensidade é considerado deficiência, mas também o autismo leve e moderado, uma vez que a lei abarcou todos da mesma maneira.

Nesse contexto, é fundamental para a evolução dessa pesquisa uma análise das modificações introduzidas pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência no direito brasileiro, visto que tal norma influenciará diretamente a órbita de garantias asseguradas às pessoas com espectro autista.

Historicamente, a teoria das incapacidades no Brasil sempre procurou estabelecer uma relação direta entre a deficiência e a incapacidade civil¹²⁴, o que demonstra que tal teoria invariavelmente foi marcada por uma essência de discriminação e preconceito à pessoa com deficiência.

¹²⁴ FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão. A presunção de capacidade civil da pessoa com deficiência na lei brasileira de inclusão. **Portal de Periódicos Científicos do UNIPÊ: Direito e Desenvolvimento**. v. 7. n. 1 (2016), p. 106. Disponível em: <<https://periodicos.unipe.br/index.php/direitoedesenvolvimento/article/view/710>>. Acesso em: 14.abr.2017.

A antiga redação do Código Civil de 2002¹²⁵ estabelecia uma relação direta entre incapacidade e deficiência, a qual demonstrava o raciocínio arcaico do legislador em tratar a deficiência como único fator responsável por ocasionar a incapacidade do sujeito.

Com o advento do Estatuto da Pessoa com Deficiência essa noção veio a ser modificada. Isso porque o Estatuto concretizou, no plano do direito interno, o conteúdo da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, conhecida como Convenção de Nova Iorque, que tem por objetivo a inclusão e efetivação da igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência, evidenciando o propósito da sociedade internacional na proteção dos direitos humanos e sociais.¹²⁶

Com isso, convém destacar, inicialmente, a diferença entre dois institutos da capacidade civil: a capacidade de direito e a capacidade de fato ou de exercício. A capacidade de direito é a habilitação para possuir direitos e obrigações de maneira geral. A capacidade de fato, diferentemente, é uma habilitação para o desempenho dos atos da vida civil.¹²⁷

Os incapazes são os sujeitos que, embora possuam capacidade de direito (inerente a todos que nascerem com vida no Brasil), não dispõem de capacidade de fato ou de ação. Isto é, são incapazes de exercer pessoalmente os seus direitos, necessitando de assistência ou representação¹²⁸ para a realização dos atos jurídicos em geral.¹²⁹

Vale dizer que a incapacidade é medida de exceção no ordenamento jurídico brasileiro. Além disso, tem como objetivo a proteção do incapaz,¹³⁰ e é subdividida, segundo o Código Civil de 2002, em incapacidade absoluta e incapacidade relativa, que assim dispõe:

¹²⁵ BRASIL, **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 15 abr. 2017.

¹²⁶ FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Curso de direito civil: parte geral e LINB**. 14. ed. rev. ampl. atual. Salvador: Juspodivm, 2016, p. 325.

¹²⁷ *Ibidem*, p. 320.

¹²⁸ Os relativamente incapazes serão assistidos e os absolutamente incapazes serão representados. Na assistência, o sujeito assistido manifesta a sua vontade, já na representação, a vontade do sujeito representado é manifestada através do representante.

¹²⁹ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: parte geral**. 14.ed. São Paulo: Saraiva, 2016, v.1, p. 109-110.

¹³⁰ *Ibidem*, p. 110.

“Art. 3º São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil os menores de 16 (dezesseis) anos. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

Art. 4º São incapazes, relativamente a certos atos ou à maneira de os exercer: (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

I - os maiores de dezesseis e menores de dezoito anos;

II - os ébrios habituais e os viciados em tóxico; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

III - aqueles que, por causa transitória ou permanente, não puderem exprimir sua vontade; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

IV - os pródigos.

Parágrafo único. A capacidade dos indígenas será regulada por legislação especial. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)”

A modificação implantada pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência estabeleceu um critério objetivo para a incapacidade absoluta, vez que foi aplicado o parâmetro etário em detrimento do antigo critério médico-assistencialista. Com isso, não há mais incapacidade absoluta por deficiência psíquica ou intelectual, restando somente o menor de dezesseis anos de idade como absolutamente incapaz.¹³¹

A percepção do legislador foi de que os menores de dezesseis anos de idade têm, em regra, uma reduzida evolução psíquica, fator que restringe as condições de manifestação de vontade. Neste sentido, os atos realizados pelo absolutamente incapaz são nulos de pleno direito.¹³²

Desta forma, aquele declarado como absolutamente incapaz é proibido totalmente do exercício de seu direito, devendo este ser desempenhado por seu representante legal.¹³³

Já quanto à incapacidade relativa, nota-se que foi dispensada uma proteção jurídica em menor intensidade que a dos absolutamente incapazes. Desse modo, nos atos praticados pelo relativamente incapaz a sua participação é necessária, como requisito de validade, sendo assim, além do comparecimento do assistente, é fundamental a manifestação de vontade do sujeito.¹³⁴

Da análise do artigo 4º do Código Civil de 2002, percebe-se que este dispositivo também foi afetado pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência no tocante ao inciso II,

¹³¹ FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Curso de direito civil**: parte geral e LINB. 14. ed. rev. ampl. atual. Salvador: Juspodivm, 2016, p. 332.

¹³² *Ibidem*, p. 332.

¹³³ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**: parte geral. 14.ed. São Paulo: Saraiva, 2016, v.1, p. 110.

¹³⁴ FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. *Op.cit.*, 2016, p. 332-333.

visto que houve a retirada da referência à deficiência mental. Portanto, os relativamente incapazes estão elencados apenas nessas quatro hipóteses.

Na percepção de José Simão, o Estatuto não trouxe nenhuma vantagem para os deficientes. Ele argumenta que, embora tal diploma considere o deficiente, o enfermo ou o excepcional como pessoa plenamente capaz, em verdade, no dia a dia, estas pessoas não têm o potencial para manifestar sua vontade.¹³⁵

Isso porque, se determinado sujeito tem uma limitação que o impede de exprimir sua vontade, mas é considerado capaz diante do estatuto, haverá um prejuízo para ele quando estiver realizando atos da vida civil que necessitem de manifestação de vontade.¹³⁶

Com efeito, mesmo que a incapacidade vise à proteção do incapaz, “o fato de um sujeito possuir transtorno mental de qualquer natureza, não faz com que ele, automaticamente, se insira no rol dos incapazes”¹³⁷.

Desse modo, não é admissível estabelecer uma relação direta entre a deficiência e a incapacidade para o exercício dos atos da vida civil. De fato, as modificações inseridas pelo Estatuto ampliaram a visibilidade sobre o tratamento inclusivo das pessoas com deficiência, não podendo subsistir o pensamento discriminatório e segregacionista sobre essas minorias.

Repise-se que se a pessoa com deficiência não puder manifestar sua vontade, será considerada relativamente incapaz (inciso III), mas não pela incapacidade em si.

A presente pesquisa entende que, por óbvio, a incapacidade tem o objetivo de proteger o sujeito, com isso, o indivíduo não pode ser privado do exercício de atos importantes da sua vida somente por ter uma deficiência.

Dentre às alterações incorporadas pelo Estatuto na legislação brasileira, destaca-se o acréscimo do artigo 1.783-A no Código Civil, o qual dispõe sobre a tomada de decisão apoiada, procedimento alternativo à curatela, veja-se:

Art. 1.783-A. A tomada de decisão apoiada é o processo pelo qual a pessoa com deficiência elege pelo menos 2 (duas) pessoas idôneas, com as quais

¹³⁵ SIMÃO, José Fernando. **Estatuto da Pessoa com Deficiência causa perplexidade (Parte I)**. Consultor Jurídico. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2015-ago-06/jose-simao-estatuto-pessoa-deficiencia-causa-perplexidade>>. Acesso em: 8. abr. 2017.

¹³⁶ *Ibidem*.

¹³⁷ REQUIÃO, Maurício. **Estatuto da Pessoa com Deficiência, Incapacidades e Interdição**. Salvador: Juspodivm, 2016, p. 161-162.

mantenha vínculos e que gozem de sua confiança, para prestar-lhe apoio na tomada de decisão sobre atos da vida civil, fornecendo-lhes os elementos e informações necessários para que possa exercer sua capacidade.¹³⁸

Dessa maneira, a pessoa com deficiência escolherá duas ou mais pessoas de sua confiança, seja um amigo, familiar ou colega do trabalho, a qual irá lhe auxiliar nas deliberações sobre atos da vida civil, possibilitando a efetivação da sua capacidade normativamente assegurada.

Esse dispositivo reconhece e ressalta a autonomia conferida à pessoa com transtorno mental. Tanto porque ela terá apoiadores por sua própria escolha¹³⁹, quanto pelo fato de que aquela decisão é tomada pela própria pessoa “apoiada”, pois ela apenas conta com o auxílio daquelas pessoas de sua confiança.¹⁴⁰

O que acaba por enfatizar a validade dos negócios jurídicos realizados por ela, sem, contudo, provocar a supressão da sua capacidade civil.¹⁴¹

Nesse ponto, a modificação introduzida pelo Estatuto segue a lógica de favorecer a autonomia do apoiado, considerando-se que a tomada de decisão apoiada diz respeito a um conjunto de interesses próprios da pessoa com deficiência.¹⁴²

Sendo assim, tal procedimento tem o fito de permitir que a deliberação adotada pela pessoa com deficiência seja um ato jurídico realizado com segurança, pois praticada em conjunto com apoiadores,¹⁴³ o que termina ampliando a autonomia negocial do apoiado, sem deixar de lado a sua proteção.

3.3 A AUTONOMIA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Antes de aprofundar a discussão sobre a inclusão do autista no mercado de trabalho, é preciso verificar em que medida as pessoas com deficiência dispõem de

¹³⁸ BRASIL, **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 15 abr. 2017.

¹³⁹ REQUIÃO, Maurício. **Estatuto da Pessoa com Deficiência, Incapacidades e Interdição**. Salvador: Juspodivm, 2016, p. 184.

¹⁴⁰ ALVIM, José Eduardo Carreira. Tomada de decisão apoiada. **Revista Brasileira de Direito Processual**. Belo Horizonte: Fórum, ano 23, n. 92 (out./dez. 2015), p. 86.

¹⁴¹ REQUIÃO, Maurício. *Op. cit.*, 2016 p, 185.

¹⁴² REQUIÃO, Maurício. As mudanças na capacidade e a inclusão da tomada de decisão apoiada a partir do Estatuto da Pessoa com Deficiência. **Revista de Direito Civil Contemporâneo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, n. 3, v. 6 (jan./mar. 2016), p. 52.

¹⁴³ ALVIM, José Eduardo Carreira. *Op. cit.*, 2016, p. 88.

autonomia para a realização dos atos da vida civil e, em especial, do contrato individual de trabalho.

Para Maurício Requião, dentro do ramo do direito civil, a autonomia assume diversos tipos de significados, sendo, portanto, um termo polissêmico.¹⁴⁴ No direito, a doutrina diferencia alguns desses termos, como a autonomia jurídica individual, autonomia da vontade, autonomia existencial e autonomia privada.

Em um primeiro momento destacam-se apenas dois desses termos, quais sejam: a autonomia privada e a autonomia existencial. A autonomia privada é uma espécie que está normalmente associada ao campo patrimonial. No entanto, afóra o plano negocial, tem-se a autonomia existencial, que está ligada ao âmbito de liberdades do sujeito, ou seja, um espaço para que o indivíduo possa conduzir sua vida de maneira digna e concreta.¹⁴⁵

É no direito das obrigações que se pode observar a maior incidência da autonomia privada, uma vez que esta se expressa no poder conferido aos indivíduos de criar, modificar e extinguir suas relações jurídicas patrimoniais, ou seja, é a liberdade para realizar negócios jurídicos.¹⁴⁶

Com isso, faz-se necessário ressaltar que a autonomia privada não se limita somente às questões relativas à liberdade patrimonial do indivíduo, pois trata também de situações subjetivas existenciais, como a doação de órgãos, de sangue, de esperma e óvulos, cessão do uso da imagem, dentre outras questões que geralmente estão ligadas aos direitos da personalidade.¹⁴⁷

Já a autonomia jurídica individual tem relação direta com o que se entende por liberdade jurídica do sujeito, e abarca um contexto mais geral do que a própria significação de autonomia privada. Nesse sentido, tem-se que a autonomia jurídica individual corresponde à “faculdade de atuar licitamente”.¹⁴⁸

¹⁴⁴ REQUIÃO, Maurício. Autonomia e suas limitações. *In: Revista de direito privado*, ano 15, vol. 60. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014, p. 86.

¹⁴⁵ *Ibidem*, p. 87 - 88.

¹⁴⁶ BORGES, Roxana Cardoso Brasileiro. **Direitos de personalidade e autonomia privada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 49.

¹⁴⁷ *Ibidem*, p. 50.

¹⁴⁸ *Ibidem*, p. 46.

Quando se analisa o contexto em que a autonomia privada está inserida, nos deparamos com outro conceito que deve ser necessariamente abordado: a autonomia da vontade.

Para o filósofo Immanuel Kant, a definição de autonomia da vontade estaria diretamente relacionada com a liberdade em sua faceta positiva, quando o sujeito deveria guiar suas atitudes de acordo com a sua própria razão. E assevera que “a *vontade* é uma espécie de causalidade dos seres vivos, enquanto racionais, e *liberdade* seria a propriedade desta causalidade, pela qual ela pode ser eficiente, independentemente de causas estranhas que a *determinem*”.¹⁴⁹

A autora Roxana Borges, em detrimento de parte da doutrina, acredita que a teoria da autonomia da vontade tenha sido superada pela teoria da autonomia privada. Isso porque, apenas o acordo de vontades não é suficiente para originar direito. É preciso que esse acordo seja ratificado pelo ordenamento jurídico, ou que não o ofenda.¹⁵⁰ Apesar disso, a maior parte da doutrina entende que a autonomia privada seria uma espécie da autonomia da vontade, estando obrigatoriamente a esta relacionada.¹⁵¹

A diferença entre elas consistiria no fato de que a autonomia da vontade seria dotada de um caráter subjetivo e psicológico, além de ser o que possibilita a ocorrência do ato jurídico nos moldes do artigo 185 do Código Civil Brasileiro. Enquanto que a autonomia privada seria a força da vontade no âmbito jurídico, e diferentemente daquela, seria palpável e objetiva. Sendo o que ocasiona a realização do negócio jurídico de acordo o artigo 104 do Código Civil.¹⁵²

Com efeito, a vontade não se confunde com a autonomia privada, mesmo que em certos casos elas possam ser coincidentes, mas somente quando a vontade se corporifica de acordo com os limites estabelecidos pela ordem jurídica vigente.¹⁵³

Dessa maneira, nesta pesquisa entende-se que não houve uma superação da autonomia da vontade pela autonomia privada, visto que ambas ainda estão

¹⁴⁹ KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. trad. Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 1986. p. 93.

¹⁵⁰ BORGES, Roxana Cardoso Brasileiro. **Direitos de personalidade e autonomia privada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 51-52.

¹⁵¹ REQUIÃO, Maurício. **Estatuto da Pessoa com Deficiência, Incapacidades e Interdição**. Salvador: Juspodivm, 2016, p. 28.

¹⁵² AMARAL, Francisco. **Direito Civil**: introdução. 8 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2014, p. 84.

¹⁵³ WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. A autonomia privada e a relação de emprego sob a perspectiva do direito individual do trabalho. **Vistos etc**. Salvador: Amatra, n. 12, 2014, p. 18.

presentes no ordenamento, de tal modo que a segunda seria uma evolução da primeira em face dos ditames jurídicos em que estivessem inseridas.

Nessas circunstâncias, o doutrinador português Menezes Cordeiro conceitua a autonomia privada como sendo “um espaço de liberdade jurígena atribuído, pelo Direito, às pessoas, podendo definir-se como uma permissão genérica de produção de efeitos jurídicos”¹⁵⁴, assim, a liberdade dos particulares deve necessariamente ser pautada nas limitações impostas pelo ordenamento, sob pena dos seus atos não produzirem eficácia legal.

Na seara trabalhista, a autonomia privada é fragmentada em coletiva e individual. A primeira decorre das relações coletivas de trabalho, já a segunda – a qual será tomada como foco neste momento – é aquela que ocorre entre obreiro e empregador, quando da realização do contrato individual de trabalho.¹⁵⁵

Ocorre que, nas relações empregatícias o mais comum é a presença de forte desproporção entre a figura do empregado e a figura do empregador. Na prática, a autonomia privada individual do trabalhador é praticamente inexistente, uma vez que na negociação contratual ele tende a aceitar os ditames impostos pelo contratante, não tendo liberdade para contestar sobre aquilo que discorda, pois depende daquele emprego para o seu sustento.¹⁵⁶

Daí porque, nessas situações, a autonomia contratual do obreiro seja tolhida, sobretudo no caso da pessoa com deficiência, a qual possui maiores dificuldades para conseguir postos de trabalho. É o empregador o detentor dos meios de produção e, por conseguinte, ele determina quem irá ou não contratar, tendo em vista que no Brasil sobram trabalhadores para as vagas disponíveis.

Isto posto, nesse cenário de hipossuficiência, quando as pessoas com deficiência são contratadas, acabam se submetendo às péssimas condições de trabalho impostas pelo empregador, muitas vezes se sujeitando a situações vexatórias e de humilhação.

¹⁵⁴ CORDEIRO. António Menezes. **Tratado de direito civil português**: parte geral: introdução, doutrina geral e negócio jurídico. v.1, t.1. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2007, p. 392.

¹⁵⁵ WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. A autonomia privada e a relação de emprego sob a perspectiva do direito individual do trabalho. **Vistos etc.** Salvador: Amatra, n. 12, 2014, p. 19.

¹⁵⁶ *Ibidem*, p. 21.

Por isso que, diante do desequilíbrio entre as partes dessa relação jurídica contratual, os direitos trabalhistas precisam ser preponderantes, o que acaba por tornar a liberdade negocial por parte do empregado quase ou totalmente inexistente.¹⁵⁷

Nesse ponto, a limitação da autonomia privada individual do trabalhador com vistas a salvaguardar os direitos sociais trabalhistas, perpassa também pela questão da proteção da dignidade da pessoa humana, visto que “apenas o trabalho exercido em condições dignas é instrumento capaz de viabilizar a emancipação do trabalhador, além da afirmação de sua identidade social e coletiva”¹⁵⁸. Com isso, surge a necessidade de estabelecer as conexões entre autonomia privada e dignidade da pessoa humana.

3.3.1 Autonomia privada e dignidade da pessoa humana

A importância do princípio da dignidade da pessoa humana é incontestável no sistema jurídico brasileiro. Tanto é que este preceito compõe os alicerces da Constituição Federal de 1988, vez que é uma diretriz que fundamenta toda a estrutura constitucional, possibilitando o entendimento dos direitos fundamentais que integram o ordenamento.¹⁵⁹

Entretanto, a função de conceituar a dignidade da pessoa humana é bastante complexa, dado que não existe um consenso doutrinário acerca do significado deste princípio.¹⁶⁰

Apesar disso, sabe-se que há uma intrínseca relação entre a dignidade e a garantia do mínimo existencial. Isso porque a necessidade de assegurar os direitos fundamentais básicos (como a vida, saúde e trabalho) independe de previsão

¹⁵⁷ WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. A autonomia privada e a relação de emprego sob a perspectiva do direito individual do trabalho. **Vistos etc.** Salvador: Amatra, n. 12, 2014, p. 22.

¹⁵⁸ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006, p. 315.

¹⁵⁹ SOARES, Ricardo Maurício Freire. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: em busca do direito justo**. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 135.

¹⁶⁰ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015, p. 143.

expressa constitucional, pois já está assentado pelo princípio da dignidade da pessoa humana.¹⁶¹

Nesse sentido, Ingo Sarlet define a dignidade da pessoa humana como sendo:

A qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra qualquer ato degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.¹⁶²

Embora não seja possível esgotá-lo, dada a sua tamanha amplitude, este se mostra um conceito mais completo, uma vez que aborda o princípio da dignidade da pessoa humana nas suas mais diversas perspectivas.

A dignidade possui um liame inseparável com a categoria humana, assim, a própria existência do homem já lhe assegura a dignidade, sendo desnecessária a presença de garantias positivadas que certifiquem a proteção deste princípio, pois o ser humano é “centro convergente de direitos”¹⁶³.

Ao abordar a dignidade humana na Fundamentação da metafísica dos costumes, Kant afirma que “autonomia é pois o fundamento da dignidade da natureza humana e de toda a natureza racional”, em um primeiro momento é possível depreender que só teria dignidade quem tivesse autonomia. Mas sob o prisma do imperativo categórico esta não é a correta interpretação. Isso porque, para ele, o homem é um fim em si mesmo. Sendo que suas atitudes e, conseqüentemente, sua autonomia são produtos decorrentes da própria razão humana¹⁶⁴, e daí infere-se:

O que confere dignidade ao ser humano é a possibilidade de este participar na legislação universal que o torna apto a ser membro do reino dos fins, obedecendo apenas às leis que ele mesmo se dá e segundo às quais suas máximas possam pertencer a uma legislação universal, a qual ele simultaneamente se submete.¹⁶⁵

¹⁶¹ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade (da pessoa) humana, mínimo existencial e justiça constitucional**: algumas aproximações e alguns desafios. Disponível em: <<https://revistadocejur.tjsc.jus.br/cejur/article/view/24>>. Acesso em: 16 mai. 2017, p. 36.

¹⁶² SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015, p. 62.

¹⁶³ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006, p. 315.

¹⁶⁴ KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. trad. Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 1986, p. 93.

¹⁶⁵ AGOSTINI, Leonardo. **Autonomia**: fundamento da dignidade humana em Kant. 2009. Dissertação. Orientador: Prof. Dr. Draiton Gonzaga de Souza. (Mestrado em Filosofia) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, p. 96.

Nesse contexto, a autonomia é apontada como um fundamento essencial para a concretização do princípio da dignidade da pessoa humana. Contudo, para a realização disso, é preciso que os indivíduos sejam considerados de acordo com as suas particularidades, e não de forma universal na sociedade.

A promoção da dignidade ocorre de maneira diversa para os inúmeros sujeitos, pois está associada às condições pessoais que cada um possui.¹⁶⁶ Daí porque “A falta de concreção do princípio da dignidade da pessoa humana é, muito em parte, derivada da falta de concreção no trato à pessoa.”¹⁶⁷

Assim, quando há a supressão da autonomia do sujeito por um determinado fator, é possível que este fique impedido de conduzir sua vida de maneira digna e efetiva, obstando a concreção da dignidade da pessoa humana. Em consequência disso é que se ressalta a importância de considerar as singularidades de cada indivíduo na análise da própria situação factual.¹⁶⁸

Nas relações empregatícias, a concreção da dignidade é possibilitada com a sobreposição dos direitos trabalhistas como forma assegurar o mínimo indispensável para a existência digna do obreiro.

Em verdade, a limitação da liberdade negocial do empregado no contrato de trabalho tem como justificativa a proteção de um direito fundamental: o direito ao trabalho.

Diante disso, “garante-se a dignidade do trabalhador enquanto cidadão, evitando-se que o sujeito seja tratado como mera mercadoria integrante do contrato de trabalho”¹⁶⁹.

Se a dignidade deve compor as bases do trabalho humano, a limitação da autonomia individual do trabalhador se torna forçosa para a manutenção do equilíbrio desta relação entre empregado e empregador.

Embora se reconheça que “a limitação da autonomia como forma de promoção da dignidade da pessoa humana é medida de exceção”¹⁷⁰, delimitar a autonomia

¹⁶⁶ REQUIÃO, Maurício. Autonomia privada como elemento de concreção da dignidade da pessoa humana: considerações preliminares. *In*: REQUIÃO, Maurício (Coord.). **Discutindo a autonomia**. Salvador: Faculdade Baiana de Direito, 2014, p. 19-20.

¹⁶⁷ *Ibidem*, p. 18.

¹⁶⁸ *Ibidem*, p. 28.

¹⁶⁹ WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. A autonomia privada e a relação de emprego sob a perspectiva do direito individual do trabalho. **Vistos etc.** Salvador: Amatra, n. 12, 2014. p. 22.

privada nos contratos laborais é medida substancial para efetivação de condições dignas de trabalho, tendo em vista que ele pode vir a renunciar direitos integrantes do seu mínimo existencial.

Da análise desses fatores é possível depreender que a autonomia é importante para uma real efetividade do princípio da dignidade da pessoa humana, de um lado por ser fundamental para a sua concreção, e de outro porque se apresenta como limite ao exercício desta autonomia, a fim de também resguardar o princípio da dignidade, como ocorre na proteção do direito ao trabalho.

¹⁷⁰ REQUIÃO, Maurício. Autonomia privada como elemento de concreção da dignidade da pessoa humana: considerações preliminares. *In*: REQUIÃO, Maurício (Coord.). **Discutindo a autonomia**. Salvador: Faculdade Baiana de Direito, 2014, p. 19.

4 A NECESSÁRIA PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DO AUTISTA

Além de todas as outras garantias já vistas, o Estatuto da Pessoa com Deficiência também foi responsável por reafirmar a necessária proteção do mercado de trabalho para os deficientes, sendo aplicável, por conseguinte, a mesma lógica para às pessoas com autismo.

O artigo 34 do Estatuto certifica o direito de ingresso ao mercado de trabalho pela pessoa com deficiência, asseverando que "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"¹⁷¹.

Sabe-se, no entanto, que o direito fundamental ao trabalho foi instituído como uma premissa constitucional básica do Estado Democrático de Direito, inerente a todo e qualquer cidadão, com o fito de consubstanciar o princípio da dignidade da pessoa humana, consoante preleciona o artigo 6º da Constituição Federal¹⁷².

Nesse mesmo íterim, para garantir uma ampliação do acesso ao mercado de trabalho para a pessoa com TEA, a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista estabeleceu expressamente no seu artigo 3º, inciso IV, alínea c¹⁷³, que é direito da pessoa com TEA ter possibilidades de emprego.

Assim, diante da realidade social de exclusão das pessoas com autismo dentro do mercado de trabalho, faz-se necessário combater a existência desse segregacionismo e discriminação frente às minorias, principalmente sob a ótica do princípio constitucional da igualdade na sua acepção material.

¹⁷¹ BRASIL. **Lei 13.146**, de 06 de julho de 2015. Brasília, DF, 06 jul. 2015. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm >. Acesso em: 10 abr. 2017.

¹⁷² 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. (grifos nossos).

¹⁷³ Art. 3º São direitos da pessoa com transtorno do espectro autista: [...] IV - o acesso: c) ao mercado de trabalho;

4.1 BREVE INTRODUÇÃO AO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA IGUALDADE

O direito à igualdade está assentado pela Carta Magna tanto no seu artigo 5º, *caput*¹⁷⁴, quanto em outros dispositivos ao longo do texto constitucional, o que demonstra a ampla relevância que esta premissa tem no plano do Estado Democrático de Direito.

A interpretação desse dispositivo, contudo, não deve ser feita considerando apenas a sua literalidade, ou seja, a igualdade formal, na acepção de que a lei se estende a todos da mesma forma – em sentido individualista, sem levar em consideração as diferenças de cada grupo.¹⁷⁵

Nesse sentido, a igualdade formal é a isonomia diante da lei, conforme preleciona o referido artigo constitucional em que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”. A igualdade material, por sua vez, diz respeito à premissa de tratamento igual aos cidadãos na proporção da sua igualdade, e tratamento desigual na proporção da sua desigualdade.¹⁷⁶

Nesse diapasão, a Constituição Republicana de 1988, forte personagem na promoção da igualdade dentro da sociedade brasileira, trouxe no seu art. 7º, inciso XXI, a proibição com relação à alteração do salário, e quanto aos parâmetros de contratação da pessoa com deficiência como empregada.¹⁷⁷

Discute-se se essa diferenciação seria um tipo de discriminação às pessoas com deficiência, porém, não se trata de uma proteção exacerbada, mas de uma questão de igualdade material e manutenção dos interesses tutelados. Ou seja, não há uma discriminação propriamente dita em relação aos deficientes, mas sim uma “discriminação legítima”, a fim de resguardar o princípio da igualdade.¹⁷⁸

¹⁷⁴ “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:”

¹⁷⁵ SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 38. ed. rev. atual. São Paulo: Malheiros, 2015, p. 217.

¹⁷⁶ CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de direito constitucional**. 9. ed. rev. ampl. atual. Salvador: Juspodivm, 2015, p. 536.

¹⁷⁷ LOPES, Glaucia Gomes Vergara. **A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho**: a efetividade das leis brasileiras. São Paulo: LTr, 2005, p. 83.

¹⁷⁸ *Ibidem*, p. 84.

A discriminação legítima é percebida também ao longo do recente Estatuto da Pessoa com Deficiência, o qual dispõe no seu artigo 4º sobre esta temática, quando assevera que “toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação”.¹⁷⁹

Então, na verdade, com a aplicação do princípio da igualdade “o que a ordem jurídica pretende firmar é a impossibilidade de desequiparações fortuitas ou injustificadas”.¹⁸⁰

Com todo o exposto, entende-se que o princípio da isonomia deve ser aplicado com o objetivo de romper a ideologia da igualdade formal, a fim de alcançar os interesses daqueles que historicamente se mantiveram marginalizados da sociedade, garantindo-lhes proteção e defesa frente às injustiças sociais, através da igualdade material.

4.2 VEDAÇÃO À DISCRIMINAÇÃO DO AUTISTA

A discriminação é definida como o “ato ou efeito de discriminar”; “faculdade de distinguir ou discernir”; “separação, apartação, segregação”.¹⁸¹

A doutrina entende a discriminação como sendo “a diferenciação em vista de fator injustamente desqualificante”, ou seja, um tratamento desigual motivado por questões que não o justificam.¹⁸²

As atitudes discriminatórias ofendem diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana¹⁸³, motivo pelo qual a Constituição Federal¹⁸⁴ vedou a discriminação em vários dispositivos ao longo seu texto, como nos artigos 1º, inciso III; 3º, inciso I e IV; 5º, caput e incisos I e III.

¹⁷⁹ BRASIL. **Lei 13.146**, de 06 de julho de 2015. Brasília, DF, 06 jul. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em: 10 abr. 2017.

¹⁸⁰ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico da igualdade**. 3. ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2010, p. 18.

¹⁸¹ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa**. 3. ed. Curitiba: Positivo, 2004, p. 686.

¹⁸² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 722.

¹⁸³ *Ibidem, loc. cit.*

¹⁸⁴ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 12 abr. 2017.

Como se percebe da análise desses artigos, o princípio da não discriminação, embora esteja diretamente relacionado ao princípio da igualdade, não pode ser com ele confundido. Isso porque, o princípio da não discriminação tem um caráter negativo, de objeção a determinadas atitudes, visando a proteção da pessoa humana, enquanto que a isonomia vai além da questão da discriminação, não tendo somente uma faceta negativa, mas também tendo um lado positivo.¹⁸⁵ Assim, pode-se dizer que a não discriminação é apenas uma maneira de expressar o princípio da igualdade, mas não a única, compondo, assim, o conteúdo deste princípio.

Portanto, proibir a discriminação não consiste em aplicar a igualdade para todas as pessoas indistintamente, pois as diferenças existem. A problemática gira em torno da autenticidade do parâmetro adotado quando se estabeleceu a diferença de tratamento.¹⁸⁶

A discriminação na seara trabalhista manifesta-se na negativa de tratamento equânime ao empregado em comparação com os demais. Esse tratamento diferenciado poderá acontecer tanto no momento da seleção (antes da realização do contrato de trabalho), quanto ao longo da vigência dele, como também após o término da relação contratual.¹⁸⁷

A forma como o princípio da não discriminação é aplicado no direito do trabalho brasileiro teve origem em grandes documentos internacionais que tratam sobre a matéria.¹⁸⁸

Dentre eles, vale citar o expresso na Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1948, que estabeleceu no seu artigo 23 o tratamento igualitário nas relações de trabalho entre todos os seres humanos, veja-se:

Artigo 23.1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.¹⁸⁹

¹⁸⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 885-886.

¹⁸⁶ MALLETT, Estêvão. Discriminação e igualdade de oportunidade no direito do trabalho. **Revista do Advogado**. São Paulo: Rona, Ano 33, n. 121 (nov. 2013). p. 88.

¹⁸⁷ BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. A discriminação às Pessoas com Deficiência nas relações de trabalho. *In*: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. (Orgs.). **Direito do trabalho e seguridade social**: direito do trabalho coletivo, administrativo, ambiental e internacional (coleção doutrinas essenciais). São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012, v.3, p. 852.

¹⁸⁸ *Ibidem*, p. 853.

¹⁸⁹ UNESCO. **Declaração Universal Dos Direitos Humanos**. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>>. Acesso em: 14 abr. 2017.

Outro documento que aborda esta temática é a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho de 1958, promulgada através do Decreto Legislativo nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968, a qual entende por discriminação:

Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;¹⁹⁰

Posteriormente, no ano de 2003, a OIT publicou um relatório global sobre “Direitos e princípios fundamentais do trabalho”, o qual foi nomeado de *Time for equality at work* (A hora da igualdade no trabalho). Este se tornou o primeiro relatório global sobre discriminação no trabalho, trazendo premissas que reprimem os atos de hostilidade e preconceito na esfera laboral.¹⁹¹

Esse entendimento foi trazido para o âmbito infraconstitucional brasileiro, conforme se verifica na Lei nº 9.029¹⁹², de 13 de abril de 1995, que proíbe as práticas discriminatórias tanto no acesso ao emprego, quanto na própria relação jurídica de trabalho, nos termos do seu artigo 1º¹⁹³.

Acerca da não discriminação com relação à pessoa com deficiência na seara trabalhista, a Carta Magna estabeleceu como direito dos trabalhadores urbanos e rurais “Art. 7º, XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;”¹⁹⁴.

Com efeito, a discriminação laboral das pessoas com deficiência se mostra preocupante para os mais diversos segmentos da sociedade, e atraem a atuação do

¹⁹⁰ BRASIL, **Decreto nº 62.150**, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Brasília, DF, 19 jan. 1968. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>. Acesso em: 15 abr. 2017.

¹⁹¹ OIT. **A hora da igualdade no trabalho**. Relatório Global 2003. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_226898/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 17 abr. 2017.

¹⁹² 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. Brasília, DF, 13 abr. 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em: 15 abr. 2017.

¹⁹³ Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

¹⁹⁴ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 12 abr. 2017.

Ministério Público do Trabalho, com o objetivo de coibir todos os tipos tratamentos segregacionistas e proteger as garantias fundamentais desses trabalhadores.¹⁹⁵

Diante do abismo existente na contratação de trabalhadores com deficiência, houve a edição da Lei nº 8.213¹⁹⁶, de 1991, que dispõe no artigo 93 sobre percentuais de reserva de vagas nas empresas para as pessoas com deficiência, como uma forma de oportunizar o acesso ao trabalho para esses sujeitos que, na grande maioria, vivem em uma situação de exclusão.

Discute-se se essa diferenciação seria um tipo de discriminação, mas da análise do sistema de cotas é possível inferir que se trata apenas de uma questão de proteção à pessoa com deficiência, a chamada “discriminação positiva”, a fim de resguardar o princípio da igualdade na sua acepção material.¹⁹⁷

O fato é que, o preconceito e a desinformação sobre o TEA ainda são fatores que influenciam os níveis de contratação dos autistas nas empresas, pois mesmo com todos os instrumentos jurídicos que vedam a discriminação e propõem a ampliação do acesso do autista ao mercado laboral, baixíssimas são as taxas de autistas que trabalham no mundo - as pesquisas demonstram que cerca de 80% dos adultos autistas não têm emprego.¹⁹⁸

Ocorre que, toda vez que houver diferenciação por um motivo não justificável à uma pessoa com TEA, ocorrerá uma ofensa discriminatória, configurando o dano moral, motivo pelo qual incidirá o dever de indenizar por ilícito civil, nos moldes do artigo 186 do Código Civil¹⁹⁹.

Esta indenização por dano moral individual à pessoa com autismo é devida pelo empregador tanto nas ofensas discriminatórias realizadas por ele ou pelos cargos de chefia, quanto nas situações em que seus próprios funcionários incorrem nesses atos.

¹⁹⁵ MARANHÃO, Rosanne de Oliveira. **O portador de deficiência e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005, p. 122.

¹⁹⁶ BRASIL, **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF, 24 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 15 abr. 2017.

¹⁹⁷ PIOVESAN, Flávia. **Ações Afirmativas da perspectiva dos Direitos Humanos**. Cadernos de Pesquisa. jan./abr. 2005, v.35, n. 124, p. 49.

¹⁹⁸ Rádio ONU. **ONU quer mais empregos para pessoas com autismo**, de 02 de abril de 2015. Disponível em: <<http://www.unmultimedia.org/radio/portuguese/2015/04/onu-quer-mais-empregos-para-pessoas-com-autismo/?app=2&lang=pt#.WQtnQ1XysdW>>. Acesso em: 17 abr. 2017.

¹⁹⁹ BRASIL, **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 15 abr. 2017.

Assim, será cabível a indenização nas situações em que o próprio empregador se investe de diferenciação por motivo não justificável nas tratativas do contrato para não admitir o autista, conforme a interpretação do artigo 1º²⁰⁰, Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.

O empregador também será condenado a arcar com indenização nos casos de humilhação à pessoa com autismo por parte de algum empregado da sua empresa, em razão das suas limitações, desde que este ato discriminatório ocorra no ambiente de trabalho, conforme entendimento assentado no Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região.²⁰¹

Outra forma de discriminação é no tocante à questão salarial. A pessoa com autismo não pode, em virtude das suas limitações, receber um salário menor do que outro funcionário que exerça as mesmas funções. Isso constitui, inclusive, grave afronta à dignidade do empregado, pois o fato dele possuir limitações não significa que desenvolverá um trabalho de menor valor.

Do mesmo modo, se um empregado com TEA não consegue realizar uma atividade laboral devido às suas características particulares, como um trabalho em grupo, por de exemplo, não pode o empregador penalizá-lo por isso, caso houvesse essa penalidade, ela poderia ser considerada como uma atitude discriminatória.

Por outro lado, se a adaptação do obreiro autista na empresa é tentada de todas as formas, mas ele não consegue se adequar de maneira alguma, a despedida nessas circunstâncias não se mostra como uma prática de discriminação por parte do empregador, mas sim de dinâmica empresarial.

²⁰⁰ Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

²⁰¹ "EMENTA: DANO MORAL. ATO DE HUMILHAÇÃO E DISCRIMINAÇÃO PRATICADO POR PREPOSTO DA EMPREGADORA NO MOMENTO DA RESCISÃO SEM JUSTA CAUSA DO CONTRATO DE TRABALHO. A hipótese dos autos revela lesão à esfera íntima do Reclamante, dos seus valores, da sua individualidade como ser humano íntegro dotado de existência corpórea, sensibilidade, razão e paixão. A ofensa praticada pelo Encarregado da Reclamada, preposto da Empregadora, que comunicou o ato de demissão do Trabalhador, afirmando que na Empresa não havia lugar para "aleijado", traduziu uma violência aos direitos de personalidade. A conduta do preposto da Empresa demonstrou indiferença pela situação enfrentada pelo Autor, pessoa humilde, acometida de acidente do trabalho que deixou seqüelas físicas, suportando a "carga emocional" de ser portador de necessidades especiais. O comportamento da Ré foi desprovido da mínima carga ética, desconhecendo a história do Empregado na Empresa, na qual prestava serviços desde 1997, sem considerar seu sofrimento com o acidente de trabalho e a deficiência que o atingiu. Sentença que se confirma, no sentido de condenar a Empregadora ao pagamento de indenização decorrente de dano moral" (TRT - 6ª R, 1ª Turma, RO 00969-2003-142-06-00-9, Rel. Juíza Eneida Melo Correia de Araújo, j. 06/07/2004, Pub: 22/07/2004)

Mediante o exposto, conclui-se que os atos de discriminação à pessoa com TEA impeditivos do seu acesso ao trabalho são inadmissíveis. Entretanto, mais do que aplicar medidas proibitivas de tratamentos discriminatórios, deve-se atentar para a realização de políticas efetivas de inclusão social e laboral dessas pessoas, a fim de contestar os atos exclusivos do passado, e não só rechaçar o preconceito e segregacionismo atuais.

4.3 AÇÕES AFIRMATIVAS VOLTADAS À PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DO AUTISTA

As primeiras políticas de ação afirmativa tiveram origem nos Estados Unidos, na década de 60, perante uma conjuntura de forte segregação racial existente no país. Dentre essas políticas, vale citar o *Civil Right Act*, de 2 julho de 1964, que proibia comportamentos discriminatórios em lugares públicos, embora não tenha logrado êxito na prática.²⁰²

Posteriormente, em 24 de setembro de 1965, houve a publicação da *Executive Order* n. 11.246, que apesar de não ter atingido os resultados esperados, teve fundamental importância na instalação de programas de combate à discriminação como política governamental, formando-se o que se entendia por ação afirmativa.²⁰³

Nos anos subsequentes houve a multiplicação de textos normativos que reprovavam o preconceito e a discriminação nas suas diversas formas, especialmente na seara trabalhista. Essas ideias se difundiram pelo mundo e passaram a fazer parte, inclusive, de tratados e convenções internacionais sobre o tema, a exemplo da Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial, realizada em 1965.²⁰⁴

Frente à ineficiência prática das políticas adotadas até então nos estados americanos, além do combate à discriminação através de leis, passou-se a adotar

²⁰² MENEZES, Paulo Lucena de. **A ação afirmativa (affirmative action) no direito norte-americano**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001, p. 90.

²⁰³ *Ibidem*, p. 91-92.

²⁰⁴ *Ibidem*, p. 92-93.

uma sistemática de reserva de cotas para as minorias, tanto em estabelecimentos educacionais, quanto no mercado de trabalho.²⁰⁵

Isso porque, não se mostrava suficiente a adoção de medidas proibitivas para enfrentar a discriminação, pois era preciso o incentivo da equivalência de direitos nos seus mais diversos âmbitos, já que discriminação não é só um problema do presente, mas também uma chaga estrutural de todo um passado de preconceito e desigualdade com relação aos grupos minoritários.²⁰⁶

Diante disso, ocorreu uma modificação conceitual do que se concebia por ações afirmativas, deixando de ser somente o combate às práticas discriminatórias, para abarcar também a realização satisfatória do instituto da igualdade entre todos os cidadãos.²⁰⁷

Nesse contexto, Joaquim Gomes caracteriza as ações afirmativas como sendo:

um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego.²⁰⁸

Em suma, entende-se que essas políticas tem como propósito principal a necessidade histórica de promoção da igualdade entre os seres humanos, compondo uma maneira de contestar os atos exclusivos do passado, e não só rechaçar o preconceito e segregacionismo atuais.

Tais políticas dispõem de vasto amparo jurídico, tanto na Carta Magna, quanto nos tratados internacionais ratificados pelo Brasil.²⁰⁹ Na Constituição Federal o argumento das ações afirmativas encontra-se positivado principalmente ao longo do artigo 3º, veja-se:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

- I - construir uma **sociedade livre, justa e solidária**;
- II - garantir o desenvolvimento nacional;

²⁰⁵ GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 40.

²⁰⁶ MELO, Sandro Nahmias. **O Direito ao Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência: o princípio constitucional da igualdade: ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2004, p. 130-133.

²⁰⁷ GOMES, Joaquim B. Barbosa. *Op.cit.*, 2001, p. 40.

²⁰⁸ *Ibidem*, p. 40.

²⁰⁹ PIOVESAN, Flávia. **Ações Afirmativas da perspectiva dos Direitos Humanos**. Cadernos de Pesquisa. jan./abr. 2005, v.35, n. 124, p. 52.

III - erradicar a pobreza e a marginalização e **reduzir as desigualdades sociais** e regionais;

IV - **promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.**²¹⁰ (grifos nossos)

Com isso, depreende-se que as ações afirmativas são medidas compensatórias que visam concretizar o princípio constitucional da igualdade, principalmente na sua acepção material entre as minorias vulneráveis.

No Brasil, o instituto da ação afirmativa foi recepcionado de forma errônea, visto que ele é confundido com a política de cotas, equívoco encontrado, até mesmo, nos projetos de lei brasileiros. Vale esclarecer que a ação afirmativa é gênero, do qual o sistema de cotas é espécie²¹¹, havendo outras maneiras de aplicação desse instituto, como a distribuição de moradias, a disponibilização de bolsas de estudo nos estabelecimentos privados de ensino, a elaboração da delegacia especializada para a mulher e reserva de vagas para deficientes no mercado de trabalho.

Sabe-se que a discriminação é uma mácula cultural e psicológica, porquanto a concepção de relação de domínio de uma raça em face da outra é uma ideia que está arraigada na sociedade.²¹² Assim como a hegemonia entre homem e mulher, a marginalização do negro, a inutilidade do deficiente, dentre outras.

Portanto, a verdadeira eficácia das ações afirmativas necessita também de uma modificação da mentalidade social a favor da inclusão, só assim será possível o estabelecimento de uma sociedade mais pluralista, diversificada e igualitária.

4.3.1 A Política de Cotas para os deficientes: uma análise a luz do TEA

Como visto, dentre os diversos exemplos de ações afirmativas, a política de cotas para os deficientes no mercado de trabalho é uma delas, e como tal, constitui-se como uma medida compensatória que visa promover o princípio constitucional da igualdade na sociedade brasileira.

²¹⁰ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 12 abr. 2017.

²¹¹ GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 40.

²¹² *Ibidem*, p. 44.

No setor privado, a política de cotas foi determinada pelo artigo 93 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, que assim 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%. ²¹³

No setor público, a reserva de vagas para os deficientes foi definida pelo artigo 37, inciso VIII, da Constituição Federal, o qual determina:

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;

Deste modo, as empresas ou entidades públicas ficam obrigadas a preencher tais percentuais de vagas com trabalhadores que tenham algum tipo de deficiência.

Ocorre que, a lei de cotas não estabeleceu nenhum requisito para a disposição das pessoas com deficiência entre o âmbito interno da empresa. Com isso, o empregador tem a discricionariedade para fazer tal distribuição, mas não pode ser permitido que isso seja usado como forma de segregação e preconceito em relação a esses empregados.²¹⁴

Assim, por exemplo, não é viável que as pessoas com deficiência fiquem todas alocadas no mesmo setor, bem como não pode ser permitido atribuir que uma determinada seção da empresa exerce atividades de menor prestígio por ter trabalhadores com deficiência.²¹⁵ Além disso, a contratação de apenas uma categoria de deficiência, ou de apenas deficientes com limitações leves também podem ser enxergadas como práticas discriminatórias.²¹⁶

²¹³ BRASIL, Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF, 24 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 15 abr. 2017.

²¹⁴ CREUZ, Luís Rodolfo Cruz e. Como Funciona a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência na Empresa?. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo: Síntese, v. 28, n. 331, janeiro de 2017 p. 53.

²¹⁵ *Ibidem*, loc.cit.

²¹⁶ GENOFRE, Gisele Accariano Martins. **A inclusão social e laboral da pessoa deficiente**. 2013. Dissertação. Orientador: Professor Doutor Ari Possidonio Beltran. (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo. p.89.

Dessa maneira, a política de inclusão no mercado de trabalho deve ir para além da colocação física do deficiente na empresa, sendo necessário que haja também um envolvimento das relações sociais daquele local, tanto com a convivência entre os funcionários, quanto diante dos próprios gestores.²¹⁷

Com efeito, o sistema de cotas tem um objetivo claro de reconhecer a existência das desigualdades sociais, possibilitando e facilitando o acesso desses indivíduos ao mercado laboral.²¹⁸

A despeito disso, pesquisas recentes do Ministério do Trabalho demonstram que apesar da política de cotas, na teoria, ter criado 827 mil vagas, na prática, as empresas geraram apenas 381.322 postos de trabalho.²¹⁹

Neste contexto, malgrado o bom intuito do legislador em elaborar um artifício importante para permitir o acesso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, na realidade, o sistema de cotas ainda é falho em alcançar seu principal objetivo, qual seja: a efetiva inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.²²⁰

As instituições empresariais, mesmo cumprindo os ditames da lei para não sofrer as punições, não promovem a adequação de sua estrutura física para a recepção dos deficientes, nem planejam a realização, quando possível, de treinamentos para a qualificação desses empregados.²²¹

Da mesma forma, apesar da iniciativa privada empreender esforços para a contratação de deficientes, em muitos casos ela não consegue alcançar o percentual total de trabalhadores por fatores alheios à sua vontade. Nessas situações, o Tribunal Superior do Trabalho entendeu não ser cabível a punição das empresas com as multas e indenizações previstas em lei.²²²

²¹⁷ CREUZ, Luís Rodolfo Cruz e. Como Funciona a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência na Empresa?. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo: Síntese, v. 28, n. 331, janeiro de 2017, p. 53.

²¹⁸ SOUSA JÚNIOR, Ariolino Neres. **O Sistema de Cotas de Acesso ao Mercado de Trabalho para Pessoas com Deficiência**. 1. ed. Brasília: Editora Consulex, 2011, p. 122.

²¹⁹ Ministério do Trabalho. **Lei que estabelece cotas para trabalhadores com deficiência completa 25 anos**, de 22 de julho de 2016. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/noticias/3614-lei-que-estabelece-cotas-para-trabalhadores-com-deficiencia-completa-25-anos>>. Acesso em: 17 abr. 2017.

²²⁰ SOUSA JÚNIOR, Ariolino Neres. **O Sistema de Cotas de Acesso ao Mercado de Trabalho para Pessoas com Deficiência**. 1. ed. Brasília: Editora Consulex, 2011, p. 123.

²²¹ *Ibidem*, loc. cit.

²²² AÇÃO CIVIL PÚBLICA. VAGAS DESTINADAS A PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. PREENCHIMENTO. ART. 93 DA LEI 8.213/91. MULTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

Assim, entende-se que não adianta criar uma obrigação legal impositiva e punitiva, sem incentivar de maneira flexível as políticas de inclusão das pessoas com deficiência, nem implantar meios que possibilitem a realização dessas medidas.²²³

Tanto é que o Poder Público, embora exija o cumprimento da obrigação legal com relação ao sistema de reservas de um percentual de vagas na empresa para a admissão das pessoas com deficiência, acaba por não promover e incentivar a realização de políticas públicas com fins inclusivos para facilitar o acesso ao mercado de trabalho.²²⁴

Fica evidente que os benefícios trazidos pelo sistema de cotas aos deficientes são incontestáveis, visto que a imposição desse tipo de obrigação legal modificou de sobremaneira a participação do deficiente no mercado de trabalho. Paradoxalmente, a lei não garantiu a permanência do indivíduo no emprego, como se depreende do artigo 93, § 1º²²⁵, da Lei nº 8.213/91, e do artigo 36, § 1º²²⁶, do Decreto nº 3.298/99.

Diante disso, se o empregado não apresenta resultados satisfatórios no seu trabalho, a empresa poderá substituí-lo por outra pessoa com deficiência, sem estar, por esta razão, violando a lei.²²⁷

Assim, embora haja a garantia de admissão de outros deficientes na ocorrência da despedida de qualquer trabalhador com deficiência, a legislação não assegura a

COLETIVO. ABSOLVIÇÃO. PERSISTÊNCIA DA OBRIGAÇÃO LEGAL. 1. Conquanto seja ônus da empregadora cumprir a exigência prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, ela não pode ser responsabilizada pelo insucesso, quando ficou comprovado que desenvolveu esforços para preencher a cota mínima, sendo indevida a multa bem como não havendo falar em dano moral coletivo. 2. A improcedência do pedido de condenação da ré ao pagamento de multa e de indenização por dano moral coletivo fundada no fato de a empresa haver empreendido esforços a fim de preencher o percentual legal de vagas previsto no art. 93 da Lei 8.213/91, não a exonera da obrigação de promover a admissão de pessoas portadoras de deficiência ou reabilitados, nos termos da lei. Recurso de Embargos de que se conhece e a que se dá parcial provimento.

(E-ED-RR - 658200-89.2009.5.09.0670 , Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 12/05/2016, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 20/05/2016)

²²³ SOUSA JÚNIOR, Ariolino Neres. **O Sistema de Cotas de Acesso ao Mercado de Trabalho para Pessoas com Deficiência**. 1. ed. Brasília: Editora Consulex, 2011, p. 123.

²²⁴ *Ibidem*, p. 124.

²²⁵ Art. 93, § 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

²²⁶ Art. 36, § 1º A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a noventa dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

²²⁷ RIBAS, João. A lei de cotas e as pessoas com deficiência. **Revista Jurídica Consulex**. Brasília: Consulex, ano 17, n. 387 (mar. 2013), p. 47.

garantia de emprego daquele empregado em particular, demonstrando que a contratação pela Lei de Cotas é feita com enfoque centralizado na deficiência, e não na competência e no potencial do trabalhador, o que é inadmissível sob a ótica inclusiva.

Outra problemática existente com o estabelecimento das cotas, é que o legislador considerou apenas o tamanho das empresas, as quais terão determinados percentuais de obrigatória contratação de acordo com seu número de empregados. Sem considerar, no entanto, o tipo de atividade desenvolvido, o risco que esta irá proporcionar aos empregados e as necessidades de adequação do ambiente de trabalho.²²⁸

Já quando se diz respeito ao autista, a problemática gira em torno de que a Lei de Cotas não estabeleceu uma porcentagem de contratação por tipo de deficiência, ou seja, tal norma analisa apenas o aspecto biomédico da deficiência, deixando de lado o aspecto social. Assim, não cumpre seu papel de obrigar as empresas a contratarem autistas, o que justifica as baixíssimas, ou quase inexistentes taxas de contratação.²²⁹

Nesse contexto, a fiscalização deve girar em torno não só do aspecto quantitativo da lei – percentual obrigatório de contratação fixado de acordo com o tamanho da empresa – mas também do seu aspecto qualitativo – distribuição de acordo com a deficiência.²³⁰

As empresas tem, geralmente, preferência na contratação de certos tipos de deficiência, como é o caso da física, deixando de lado a admissão de pessoas com deficiência intelectual e cognitiva, como é o caso das pessoas com TEA em grau mais grave, por exemplo. Isso ocorre devido ao anseio de preencher o número de vagas definidos em lei, sem, contudo, observar o aspecto inclusivo da norma, denotado no critério qualitativo.²³¹

²²⁸ SILVA, Alessandra Cabral Meireles da. **Autismo: o acesso ao trabalho como efetivação dos direitos humanos**. 2013. Dissertação. Orientadora: Profa. Doutora Virgínia Colares. (Mestrado em Direito) – Universidade Católica de Pernambuco, Recife/PE, p. 106.

²²⁹ *Ibidem*, p. 93.

²³⁰ CREUZ, Luís Rodolfo Cruz e. Como Funciona a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência na Empresa?. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo: Síntese, v. 28, n. 331, janeiro de 2017 p. 50.

²³¹ *Ibidem*, *loc.cit.*

Com isso, diante da oportunidade de emprego, muitas pessoas com espectro autista escondem a sua condição, o que pode ser arriscado, tanto porque elas não irão ter as mesmas vantagens que uma pessoa com deficiência teria, quanto porque poderiam ser alocadas em funções insalubres ou perigosas para as suas limitações.²³²

O artigo 34, §3º da Lei 13.146, de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), demonstra a adoção do critério qualitativo no ordenamento jurídico brasileiro quando reprovava a ocorrência de limitação do trabalho do deficiente e a distinção da pessoa com deficiência, tanto antes da sua admissão, quanto durante o contrato de trabalho.²³³

Dessa maneira, em relação às pessoas com autismo verifica-se a fragilidade da eficácia do sistema de cotas, que não garante o acesso ao mercado laboral por esse grupo, pois a Lei é aplicada somente sob a ótica do seu sistema quantitativo.

O que se deve preconizar, então, “é a inclusão da pessoa e não de sua deficiência, sendo certo que a pessoa deficiente tem direito ao respeito, sejam quais forem as severidades de suas deficiências”²³⁴, com o objetivo de primar pela diversidade no ambiente de trabalho.

Portanto, para que a política de cotas acarrete uma verdadeira inclusão do autista no mercado de trabalho, é preciso que ela seja aplicada tanto no seu âmbito quantitativo, quanto no qualitativo. Além disso, é necessária a preparação para receber as pessoas com o espectro, adequando fisicamente as instituições empresariais para tornar o local de trabalho mais acessível para estes indivíduos.

²³² LEOPOLDINO, Cláudio Bezerra. **Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa**, p. 857. Disponível em: < <https://www.gestaoesociedade.org/gestaoesociedade/article/viewFile/2033/1112> > Acesso em 18 set. 2016.

²³³ § 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.

²³⁴ GENOFRE, Gisele Accariano Martins. **A inclusão social e laboral da pessoa deficiente**. 2013. Dissertação. Orientador: Professor Doutor Ari Possidonio Beltran. (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo. p.89.

4.4 A ACESSIBILIDADE DA PESSOA COM AUTISMO NO MERCADO DE TRABALHO

A acessibilidade é considerada como um direito fundamental instrumental, isto é, ela representa um grupo de garantias mínimas e indispensáveis para o desempenho de outros direitos, servindo como instrumento para a concretização do direito à educação, saúde, trabalho, dentre outros.²³⁵

As reivindicações acerca da acessibilidade datam dos anos 80, momento no qual as objeções diziam respeito aos obstáculos arquitetônicos que prejudicavam a mobilidade das pessoas com deficiência física. Em seguida, esses questionamentos passaram a abarcar critérios mais amplos como a eliminação das barreiras ambientais e atitudinais. As barreiras ambientais vão mais adiante do que a mera questão arquitetônica, pois não só os obstáculos da construção são levados em consideração, mas o ambiente como um todo.²³⁶

Já as barreiras atitudinais são fundadas em atitudes de preconceito, como a criação de rótulos e de adjetivações para a pessoa com deficiência. A eliminação desse último tipo de barreira consiste em enxergar a pessoa com deficiência sob outro prisma que não seja somente o da sua limitação.²³⁷

Na década de 90, a acessibilidade passou a ser tratada também em relação às barreiras de comunicação e de transporte, o que possibilitou a inclusão de outros tipos de deficiência que não só a física na reivindicação por esse direito. Contudo, os estudos e soluções para as peculiaridades de cada deficiência ainda ocorriam de forma separada.²³⁸

²³⁵ ARAUJO, Luiz Alberto David; ARAUJO, Cintia Rejane Moller de. O direito fundamental à acessibilidade das pessoas com deficiência: desafios que se aproxima com as paraolimpíadas. *In*: LEITE, George Salomão; SARLET, Ingo Wolfgang; CARBONELL, Miguel (Coords.). **Direitos, deveres e garantias fundamentais**. Salvador: Juspodivm, 2011, p. 713.

²³⁶ BUENO, Carmem Leite Ribeiro; PAULA, Ana Rita de. **Acessibilidade no mundo do trabalho**. p. 1. Disponível em: <<http://www.entreamigos.org.br/sites/default/files/textos/Acessibilidade%20no%20mundo%20do%20Trabalho.pdf>>. Acesso em: 26 abr. 2017.

²³⁷ LIMA, Francisco J.; SILVA, Fabiana Tavares dos Santos. **Barreiras Atitudinais**: obstáculos à pessoa com deficiência na escola. Disponível em: <<http://www.adiron.com.br/arquivos/Barreiras%20Atitudinais.pdf>>. Acesso em: 12 abr. 2017.

²³⁸ BUENO, Carmem Leite Ribeiro; PAULA, Ana Rita de. *Op. cit.* p. 1.

Somente na virada do século é que a foi criada a concepção de desenho universal²³⁹, o qual é definido como “concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva”²⁴⁰.

Nesse sentido, o desenho universal objetiva extinguir a percepção de que a arquitetura deveria ser orientada por um ideal de homem médio, devendo levar em consideração a pluralidade dos seres humanos. Assim, atualmente o conceito de acessibilidade também pode ser visto sob a ótica da inclusão e do respeito às pessoas com deficiência, sobretudo com a implantação de programas e políticas governamentais.²⁴¹

A Constituição Federal destaca a acessibilidade no §2º do artigo 227²⁴², o qual dispõe que determinada lei irá tratar dos requisitos para a construção dos logradouros, edifícios públicos e transporte com adaptações para as pessoas com deficiência. No entanto, somente 12 anos depois foi editada a Lei nº 10.098²⁴³, de 19 de dezembro de 2000, que institui normas gerais e critérios básicos para a realização da acessibilidade das pessoas com deficiência.

De acordo com a supracitada lei, a acessibilidade é compreendida como:

Possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida;

Ocorre que, esse conceito se mostra insuficiente, pois só leva em consideração a acessibilidade na sua perspectiva física, desprestigiando os outros aspectos dela.

²³⁹ BUENO, Carmem Leite Ribeiro; PAULA, Ana Rita de. **Acessibilidade no mundo do trabalho**. p. 1. Disponível em: <<http://www.entreamigos.org.br/sites/default/files/textos/Acessibilidade%20no%20mundo%20do%20Trabalho.pdf>>. Acesso em: 26 abr. 2017.

²⁴⁰ BRASIL, **Lei nº 10.098**, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, DF, 19 dez. 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm>. Acesso em: 19 abr. 2017.

²⁴¹ BUENO, Carmem Leite Ribeiro; PAULA, Ana Rita de. *Op. cit.* p. 2.

²⁴² § 2º A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

²⁴³ BRASIL, **Lei nº 10.098**, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, DF, 19 dez. 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm>. Acesso em: 19 abr. 2017.

Ainda assim, nas organizações empresariais se verifica que as políticas de acessibilidade, mesmo que somente na perspectiva física, ora são inexistentes, ora são aplicadas de maneira invertida. Isso porque a grande maioria das pessoas com deficiência tem que se adequar aos seus postos de trabalho, ao invés das empresas adaptarem o meio ambiente laboral para recepcionarem esses empregados.²⁴⁴

Tais adaptações são fundamentalmente importantes tanto para tornar viável a realização do trabalho por essas pessoas, quanto para garantir uma maior produtividade da própria instituição.²⁴⁵

Deste modo, a inclusão do deficiente no mercado de trabalho perpassa pela necessidade da adoção da sistemática do desenho universal, visto que a acessibilidade é instrumento para a realização do direito fundamental ao trabalho.²⁴⁶

Além de compartilhar das mesmas dificuldades impostas à acessibilidade das pessoas com deficiência, o acesso das pessoas com autismo ao mercado de trabalho também se desdobra em uma problemática específica: a acessibilidade é corriqueiramente vista somente com relação às barreiras arquitetônicas.

Em termos jurídicos, houve um maior desenvolvimento dessa questão com relação ao acesso das pessoas com deficiência física, ante a exigência de adaptação das construções públicas e privadas para cadeirantes, por exemplo.

As pessoas com deficiência sensorial e intelectual, sobretudo os autistas, ficaram a mercê das deliberações governamentais sobre o tema, o que termina por questionar o verdadeiro sentido da concepção de desenho universal, implantada para se estender a todo e qualquer tipo de deficiência.

Nesse diapasão, Alessandra Cabral Meireles da Silva, aduz que:

Dessa maneira, através da acessibilidade no espaço laboral, é possível oferecer igualdade de oportunidade às pessoas com autismo, para que possam desenvolver suas atividades da mesma forma que as demais.

²⁴⁴ PEREIRA, Ana Cristina Cypriano; PASSERINO, Liliana Maria. Tecnologia Assistiva e Acessibilidade no Mercado de Trabalho: uma história de desencontros. **Informática na Educação: teoria & prática**. jul./dez. 2012. v. 15, n.2, p. 173. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/InfEducTeoriaPratica/article/view/24045>>. Acesso em: 15 abr. 2017.

²⁴⁵ *Ibidem*, p. 176.

²⁴⁶ BUENO, Carmem Leite Ribeiro; PAULA, Ana Rita de. **Acessibilidade no mundo do trabalho**. p. 2. Disponível em: <<http://www.entreamigos.org.br/sites/default/files/textos/Acessibilidade%20no%20mundo%20do%20Trabalho.pdf>>. Acesso em: 26 abr. 2017.

Ressalta-se que a acessibilidade utilizada irá variar segundo a necessidade de cada sujeito autista e sua peculiaridade.²⁴⁷

Desta maneira, cumpre observar que a acessibilidade não é só uma questão física, de locomoção, mas também de inclusão. Ela deve ser adotada em todas as suas dimensões, desde a perspectiva de eliminação das barreiras arquitetônicas, até a eliminação de barreiras atitudinais.

Assim, a efetiva acessibilidade do autista ao mercado de trabalho depende, principalmente, de dois fatores: a minimização dos obstáculos no ambiente de trabalho e a instituição de uma cultura inclusiva no âmbito das relações sociais da organização empresarial.

4.4.1 A adequação do meio ambiente de trabalho para a pessoa com autismo

A proteção constitucional ao meio ambiente de trabalho é elencada no artigo 200, VIII²⁴⁸ da Constituição Federal de 1988, o que implica o seu reconhecimento como um direito fundamental do trabalhador, consolidando as normatizações esparsas da CLT.²⁴⁹

A saúde do obreiro no ambiente laboral, além de ser um direito existencial, é essencial para consubstanciação da dignidade da pessoa humana, estando também diretamente relacionado com o próprio direito à vida.²⁵⁰

É no local de trabalho que o empregado dispensa grande parte do seu tempo diário e, por esta razão, este ambiente deve visar a sua proteção, garantindo o seu bem estar e sua integridade física.²⁵¹

Por outro lado, a manutenção da saúde laboral não é só uma questão física, mas também de ordem psíquica, visto que o ambiente de trabalho deve propiciar, acima de tudo, qualidade de vida para o empregado, tendo que haver uma

²⁴⁷ SILVA, Alessandra Cabral Meireles da. **Autismo: o acesso ao trabalho como efetivação dos direitos humanos**. 2013. Dissertação. Orientadora: Profa. Doutora Virgínia Colares. (Mestrado em Direito) – Universidade Católica de Pernambuco, Recife/PE, p. 107.

²⁴⁸ Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

²⁴⁹ SADY, João José. **Direito do meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2000, p. 21.

²⁵⁰ CALVO, Adriana. **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho: o combate ao assédio moral institucional: visão dos tribunais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014, p. 108.

²⁵¹ SPINELLI, Rodrigo. Discriminação no ambiente de trabalho no momento antecedente à despedida do trabalhador. *In*: ZAINAGHI, Domingos Sávio (Coord.). **Revista de direito do trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 35, (abr./jun.), 2009, p. 290.

proporcionalidade entre o exercício das suas atividades e os desgastes emocionais para a realização delas.²⁵²

A responsabilidade para a manutenção de um ambiente de trabalho mais saudável é direcionada, *a priori*, ao empregador, no entanto, os funcionários que ali laboram também são responsáveis.²⁵³ Isso porque o empregado deve procurar manter a união, harmonia e gentileza entre os seus colegas, evitando atitudes que perturbem o desenvolvimento da atividade laboral e respeitando o lugar dos outros trabalhadores.

A adequação do ambiente de trabalho merece atenção especial nos casos de empregados com TEA. É que, a maioria dos autistas de todos os graus apresentam limitações de ordem sensorial, o que acarreta uma maior sensibilidade dos sentidos, principalmente da visão e da audição.²⁵⁴

Por esse motivo, o local de trabalho ideal para as pessoas com autismo deve ter uma ambientação com cores neutras, iluminação moderada e livre de sons misturados ou muito altos. Como esclarece Temple Grandin no livro *Mistérios de uma Mente Autista*: “Eles provavelmente ouvirão melhor se estiverem num ambiente silencioso, levemente iluminado e livre de lâmpadas fosforescentes e de paredes coloridas e brilhantes.”²⁵⁵

Quando esses indivíduos são submetidos a ambientes muito claros, coloridos ou barulhentos, ocorre uma sobrecarga sensorial, causando sinais incontroláveis de irritação e exaltação²⁵⁶. Por este motivo a adaptação dos postos de trabalho, além de ser uma questão de acessibilidade, é também de saúde e bem estar do empregado com autismo.

Diante de situações de sobrecarga sensorial, as pessoas com TEA ficam confusas e não conseguem interpretar os estímulos sensoriais, “seus olhos e ouvidos funcionam, mas não são capazes de processar as informações visuais e auditivas recebidas”.²⁵⁷

²⁵² CALVO, Adriana. **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho**: o combate ao assédio moral institucional: visão dos tribunais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014, p. 109.

²⁵³ SPINELLI, Rodrigo. Discriminação no ambiente de trabalho no momento antecedente à despedida do trabalhador. *In*: ZAINAGHI, Domingos Sávio (Coord.). **Revista de direito do trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 35, (abr./jun.), 2009, p. 290.

²⁵⁴ CAMINHA, Roberta Costa. **Autismo**: um transtorno de natureza sensorial?. 2008. Dissertação. Orientadora: Carolina Lampreia. (Mestrado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro. p. 48.

²⁵⁵ GRANDIN, Temple. **Mistérios de uma Mente Autista**. Joinville/SC: Clube de Autores, 2007, p. 58.

²⁵⁶ CAMINHA, Roberta Costa. *Op. cit.* 2008, p. 49.

²⁵⁷ GRANDIN, Temple. *Op. cit.* 2007, p. 78.

Com isso, as condições ambientais que estimulam os sentidos humanos não podem sobrecarregar o sistema sensorial do empregado, pois são fatores que impedem a concentração e a produtividade laboral.

Já quanto ao sentido do tato, os autistas comumente podem apresentar uma hiposensibilidade sensorial, isto é, possuirão uma perceptibilidade tátil menor.²⁵⁸

Assim, se um empregado autista tem contato com algum objeto quente, por exemplo, poderá sofrer uma queimadura sem sentir. Daí porque as limitações do obreiro com autismo devem ser analisadas antes da sua inserção na empresa.

Outra característica da pessoa com TEA é a necessidade de manutenção de rotinas e exercícios repetitivos. Os autistas precisam de locais de trabalho que tenham uma rotina definida e adotem meios para esquematização do trabalho.²⁵⁹

Assim, se o empregado com autismo é inserido em setores que tenham esses atributos - como a linha de montagem de produtos, por exemplo – ele terá uma maior produtividade, pois o local de trabalho se torna um ambiente prazeroso para este indivíduo.

Ademais, uma das características mais comum nas pessoas com TEA é a dificuldade de socialização, seja qual for o grau em que ele é apresentado, pois para o autista não é fácil a interação com outras pessoas.²⁶⁰ Deste modo, é inviável, em um primeiro momento, alocar o empregado com autismo em vagas de trabalho que exijam comunicação social, como garçom ou vendedor.

Com todo o exposto, entende-se que a inclusão do autista no mercado laboral perpassa não somente pela sua legítima admissão na empresa, mas também na adaptação do ambiente de trabalho de acordo com as limitações desse empregado, a fim de proporcionar uma melhor qualidade de vida para ele.

²⁵⁸ CAMINHA, Roberta Costa. **Autismo: um transtorno de natureza sensorial?**. 2008. Dissertação. Orientadora: Carolina Lampreia. (Mestrado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, p. 48.

²⁵⁹ SILVA, Alessandra Cabral Meireles da. **Autismo: o acesso ao trabalho como efetivação dos direitos humanos**. 2013. Dissertação. Orientadora: Profa. Doutora Virgínia Colares. (Mestrado em Direito) – Universidade Católica de Pernambuco, Recife/PE, p. 107.

²⁶⁰ SOUZA, Sebastião Eurico de Melo. **Tratamento de Doenças Neurológicas**. 3.ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2013, p. 1220.

4.5 A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA NA INCLUSÃO DO AUTISTA NO MERCADO DE TRABALHO

Quando se fala em proteção ao mercado de trabalho das minorias, e em especial dos autistas, é imprescindível se ater para a importância da atuação daqueles que geram empregos, contratam e movimentam a economia como um todo. Com isso, é preciso verificar como as empresas podem adotar métodos inclusivos para que as pessoas com TEA possam laborar nas suas dependências.

Há uma obrigatoriedade normativa para a contratação de deficientes pelas instituições públicas e privadas, mas o que se observa na realidade é a ausência de oportunidades para esses indivíduos.

Então, além da existência de legislação que regulamentem essas questões, é preciso de uma atitude positiva dos empreendedores, o que se traduz com a relevância da aplicação da função social da empresa na seara trabalhista.

No âmbito do direito civil e mais especificamente do direito empresarial existem diversas normas que versam sobre a função social empresarial, vale citar: o artigo 47²⁶¹ da Lei 11.101/05, os artigos 116²⁶² e 154²⁶³ da Lei 6.404/96 e o artigo 421²⁶⁴ do Código Civil de 2002.

O conceito de função social empresarial se origina no direito civil, nos moldes do que se entende por função social da propriedade privada e função social do contrato, tendo por base a ascensão da importância do corpo social. Nesse sentido, a função

²⁶¹ Art. 47. A recuperação judicial tem por objetivo viabilizar a superação da situação de crise econômico-financeira do devedor, a fim de permitir a manutenção da fonte produtora, do emprego dos trabalhadores e dos interesses dos credores, promovendo, assim, a preservação da empresa, sua **função social** e o estímulo à atividade econômica. (grifos nossos).

²⁶² Art. 116. Entende-se por acionista controlador a pessoa, natural ou jurídica, ou o grupo de pessoas vinculadas por acordo de voto, ou sob controle comum, que:

a) é titular de direitos de sócio que lhe assegurem, de modo permanente, a maioria dos votos nas deliberações da assembleia-geral e o poder de eleger a maioria dos administradores da companhia; e
b) usa efetivamente seu poder para dirigir as atividades sociais e orientar o funcionamento dos órgãos da companhia.

Parágrafo único. O acionista controlador deve usar o poder com o fim de fazer a companhia realizar o seu objeto e cumprir sua **função social**, e tem deveres e responsabilidades para com os demais acionistas da empresa, os que nela trabalham e para com a comunidade em que atua, cujos direitos e interesses deve lealmente respeitar e atender. (grifos nossos).

²⁶³ Art. 154. O administrador deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da **função social da empresa**. (grifos nossos).

²⁶⁴ Art. 421. A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da **função social** do contrato. (grifos nossos).

social empresarial é entendida como um poder-dever no sentido positivo, ou seja, na acepção de que determinados atos devem ser feitos, objetivando o desempenho de funções em benefício de toda a coletividade.²⁶⁵

Rompendo os paradigmas assentados pelo positivismo jurídico, Norberto Bobbio inova ao tratar da função do direito trazendo o aspecto da função promocional, a qual estimula e encoraja determinadas condutas, em detrimento da perspectiva da função jurídica que reprime e desencoraja comportamentos indesejados.²⁶⁶

A juridicidade dessa função da empresa é bastante questionada, sob o argumento de que ela é normalmente justificada com suporte em outras normas, como as trabalhistas, ambientais e consumeristas, por exemplo. Assim, a função social empresarial não teria, por si só, caráter normativo, visto que não há o dever para o empresário de obedecer esta premissa, como também não são elencadas sanções para o seu descumprimento.²⁶⁷

Na percepção de Fábio Konder Comparato, numa sociedade capitalista não se pode almejar que a empresa sacrifique seu objetivo principal – o lucro – em prol da justiça social. Do mesmo modo, é ilógico esperar que as multinacionais cuidem das questões sociais dos diferentes países em que se instalam, pois isso vai contra lógica na qual a própria empresa é formada.²⁶⁸

Entretanto, como é possível conceber que as empresas atravessem os interesses sociais de toda uma coletividade para que o seu lucro não seja sacrificado?

Acerca dessa temática foram fundadas duas teorias completamente distintas. A primeira entende que “a empresa deve guiar suas atenções e atividades no desenvolvimento do objeto social, em prol dos acionistas, ou seja, os shareholders, vez que a função precípua da empresa é a geração de lucro”.²⁶⁹

²⁶⁵ COMPARATO, Fábio Konder. **Estado, empresa e função social**. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, ano 85, v. 732, p. 44, out. 1996, p. 41.

²⁶⁶ BOBBIO, Norberto. **Da estrutura à função**: novos estudos de teoria do direito. Tradução: Daniela Beccaccia Versiani. Barueri, SP: Manole, 2007. p. 10.

²⁶⁷ RICCI, Henrique Cavalheiro. **Função social da empresa é valor e não norma jurídica**. Consultor Jurídico. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2012-out-25/henrique-ricci-funcao-social-empresa-valor-nao-norma-juridica>>. Acesso em: 20 abr. 2017.

²⁶⁸ COMPARATO, Fábio Konder. *Op.cit.* 1996, p. 45.

²⁶⁹ MASSOLI, Vitor Biccás. **Função Social da Empresa: aspectos relevantes. Autonomia privada, regulação e estratégia** [Recurso eletrônico on-line]. Florianópolis: CONPEDI, 2015, p. 462. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/h0yx9ly1/Jgu7U1umFoz688lo.pdf>>. Acesso em: 22 abr. 2017.

Com isso, não seria necessário que a organização empresarial se preocupasse com os efeitos da sua atividade econômica na esfera social, até poderia haver essa preocupação, mas desde que não prejudicasse a lucratividade dela.

Contrariamente, a segunda corrente assevera que “a função social é desempenhada quando a governabilidade da empresa é voltada para os interesses de todos aqueles envolvidos e influenciados pelo desenvolvimento da atividade da companhia, ou seja, os stakeholders”.²⁷⁰

Deste modo, a função social da empresa não é somente uma questão negativa de restrição ao desempenho da atividade empresarial, mas possui também o seu aspecto positivo: a satisfação dos interesses da coletividade.²⁷¹

Como bem esclarece Ana Frazão, “o objetivo da função social é o de mostrar o compromisso e as responsabilidades sociais da empresa, reinserindo a solidariedade social na atividade econômica”.²⁷²

Com efeito, o presente trabalho se filia a esta última corrente doutrinária, uma vez que somente o exercício da atividade empresarial já gera um compromisso com a comunidade em que aquela instituição está inserida.

Nesse sentido, vale ressaltar a diferença entre a função social da empresa e a responsabilidade social empresarial. A primeira decorre da obrigatoriedade prevista em lei, já a segunda diz respeito às práticas beneficentes que algumas empresas exercem independentemente de qualquer compulsoriedade do ordenamento, como quando realizam projetos sociais, por exemplo.²⁷³

De mais a mais, entende-se que a inclusão das pessoas com TEA no mercado de trabalho não é uma questão relevante apenas para o grupo dos autistas, mas também para a sociedade como um todo.

²⁷⁰ MASSOLI, Vitor Biccas. *Função Social da Empresa: aspectos relevantes. Autonomia privada, regulação e estratégia* [Recurso eletrônico on-line]. Florianópolis: CONPEDI, 2015, p. 463. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/h0yx9ly1/Jgu7U1umFoz688lo.pdf>>. Acesso em: 22 abr. 2017..

²⁷¹ FRAZÃO, Ana. *Função social da empresa: repercussões sobre a responsabilidade civil de controladores e administradores de S/As*. Rio de Janeiro: Renovar, 2011, p. 110.

²⁷² *Ibidem*, p. 281.

²⁷³ OLIVEIRA FILHO, João Glicério de. *Fundamentos Jurídicos da Função Social da Empresa*. 2008. Dissertação. Orientador: Professor Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho. (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador. p.106.

A prática de ações inclusivas, seja na adaptação do ambiente de trabalho, seja na capacitação dos trabalhadores com autismo, ou até mesmo na conscientização do próprio corpo de empregados com vistas ao combate da discriminação são atitudes positivas que traduzem o verdadeiro significado da função social da empresa.

Assim, a iniciativa privada deve ampliar sua cadeia de relacionamentos, tendo uma atuação de forma ética e responsável em relação aos impactos sociais das suas atividades. Porém, não basta que as empresas simplesmente pratiquem filantropia, pois para uma gestão socialmente responsável, não adianta fazer doações e investimentos sociais, é preciso muito mais que isso.²⁷⁴

É preciso que a função social da empresa também apresente uma perspectiva inclusiva, uma vez que trazer a diferença para o ambiente de trabalho é uma maneira de rechaçar a discriminação arraigada na sociedade brasileira, quando se trata de pessoas com deficiência.²⁷⁵

Sobre a esta perspectiva inclusiva da função social da empresa, Marta Gil aduz ainda que:

Quanto à inclusão no mercado de trabalho, é necessário assegurar as condições de interação das pessoas portadoras de deficiência com os demais funcionários da empresa e com todos os parceiros e clientes com os quais lhes caiba manter relacionamento. Não se trata, portanto, somente de contratar pessoas com deficiência, mas também de oferecer as possibilidades para que possam desenvolver seus talentos e permanecer na empresa, atendendo aos critérios de desempenho previamente estabelecidos.²⁷⁶

Desse modo, para o efetivo cumprimento da função social empresarial, a iniciativa privada tem de se preocupar com os impactos das suas atividades no âmbito social.

As organizações empresariais, ao realizarem a inclusão das pessoas com autismo no mercado laboral, não estão fazendo filantropia, mas sim cumprindo sua postura ética frente à sociedade, possibilitando que estas pessoas segregadas tenham oportunidades, tanto de labor, quanto de capacitação dentro do ambiente de trabalho.

²⁷⁴ BOECHAT, Cláudio Bruzzi. O desafio da responsabilidade social empresarial: um novo projeto de desenvolvimento. **Terceiro setor, empresas e estado: novas fronteiras entre o público e o privado**. Belo Horizonte: Fórum, 2007, p. 133.

²⁷⁵ GIL, Marta. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002, p. 11. Disponível em: <<http://www.jf.jus.br/ojs2/index.php/revcej/article/viewArticle/622>> Acesso em: 17 set. 2016.

²⁷⁶ *Ibidem, loc.cit.*

4.6 A INCLUSÃO DA PESSOA COM AUTISMO POR MEIO DO ESTABELECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Dentre as várias modificações inseridas pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência, merece destaque a seção dedicada à inclusão dos deficientes no trabalho, que afirma no seu artigo 37:

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.²⁷⁷

Deste modo, a inclusão pressupõe a possibilidade de competição dos deficientes com as mesmas chances que os não deficientes, devendo existir uma atitude positiva do empregador para realização da acessibilidade, aplicação de recursos tecnológicos que possibilitem o desenvolvimento da atividade pelas pessoas com deficiência e adequação do ambiente de trabalho para as limitações desses indivíduos.

Acerca da inclusão do autista no mercado de trabalho, a Lei Berenice Piana estabeleceu nos seus artigos 2º, inciso V²⁷⁸ e 3º, inciso IV, alínea c²⁷⁹, que é direito da pessoa com TEA ter acesso às possibilidades de emprego, sendo necessária a sua inclusão no mercado de trabalho.

Ocorre que, embora o sistema de reserva de vagas para pessoas com deficiência tenha sido adotado no Brasil, as instituições empresariais, em sua maioria, não estão preparadas para receberem as pessoas com autismo, e por isso muitas não conseguem emprego. Ademais, a discriminação e a falta de informação sobre o TEA ainda são fatores que influenciam a contratação dessas pessoas.

As pessoas com espectro autista, apesar de ter o seu nível de interação social diminuído, muitas vezes possuem diversas potencialidades mais desenvolvidas do

²⁷⁷ BRASIL. **Lei 13.146**, de 06 de julho de 2015. Brasília, DF, 06 jul. 2015. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm >. Acesso em: 10 abr. 2017.

²⁷⁸ 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); (grifos nossos).

²⁷⁹ Art. 3º São direitos da pessoa com transtorno do espectro autista: [...] IV - o acesso: c) ao mercado de trabalho;

que os não autistas, visto que elas têm uma aptidão maior para manter uma rotina, são mais atentos aos detalhes e mais organizados.²⁸⁰

Além disso, eles possuem uma desenvolvida habilidade com o ramo da tecnologia. E é por este motivo que grandes empresas internacionais têm se dedicado à contratação de funcionários com TEA. Elas argumentam que as características específicas do autismo podem ser vantajosas para o desenvolvimento da atividade empresarial, pois elas diversificam o local de trabalho, trazendo benefícios competitivos.

Inclusive, existe um programa desenvolvido pela SAP (multinacional americana desenvolvedora de softwares) chamado de “*Autism at work*”, que pretende contratar 770 autistas em todo o mundo até 2020.²⁸¹ E apesar de ser um projeto incipiente, é interessante para trazer visibilidade ao grupo.

Em virtude disso, percebe-se que as vagas de emprego não podem ser direcionadas a um empregado padrão, sem limitações ou dificuldades em realizar certas atividades. É necessário buscar a diversidade humana e trazer as diferenças para o ambiente laboral, tornando-o mais criativo e inserindo novas formas de enxergar o mundo.

Assim, a verdadeira colocação das pessoas com TEA no mercado de trabalho encontra entraves no desconhecimento da sociedade sobre o que realmente é esse transtorno, pois a figura do autista construída no imaginário social é de um ser alienado, ou muitas vezes improdutivo e inoperante, o que não pode ser aceito como verdade.

Com isso, as possibilidades de inclusão do autista no ambiente laboral precisam ser refletidas de acordo com o grau em que o autismo é apresentado, pois como já visto no segundo capítulo, ele pode ser leve, moderado ou grave.

A colocação da pessoa com autismo leve no postos de trabalho é a mais comumente observada, dado que neste grau não ocorrem atrasos significativos na

²⁸⁰ LEOPOLDINO, Cláudio Bezerra. **Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa**, p. 857. Disponível em: <<https://www.gestaoesociedade.org/gestaoesociedade/article/viewFile/2033/1112> > Acesso em 18 set. 2016.

²⁸¹ MELO, Luisa. **Empresas contratam mais autistas – e não é para cotas**. EXAME.com Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/empresas-contratam-mais-autistas-e-nao-e-para-cotas/>>. Acesso em: 02 mai. 2017.

fala, mas somente prejuízos na interação social, disfunções sensoriais e comportamentos estereotipados e repetitivos. A legítima inclusão desses empregados demanda não somente a ocupação do seu cargo, mas também exige a realização de adaptações no que diz respeito à acessibilidade e adequação do seu meio ambiente de trabalho.

Contudo, apenas a colocação de pessoas com deficiência leve não traduz o verdadeiro sentido da inclusão no mercado de trabalho, uma vez que ela passa a ser enxergada pelas suas limitações, e não pelas suas qualidades. Enxergar o indivíduo apenas sob esta ótica é destacar a deficiência frente ao reconhecimento do sujeito como um todo, razão pela qual se deve promover a inclusão também nos outros graus do TEA.

No caso do autismo moderado – em que o indivíduo, além de apresentar todos os outros sintomas, tem um efetivo comprometimento da linguagem e uma maior dificuldade de interagir socialmente, sendo sua capacidade intelectual pouco afetada – a disponibilização de vagas de emprego acontece com bem menos frequência. O desconhecimento das habilidades desses sujeitos faz com que as empresas não os contratem.

No entanto, para se primar pela diversidade no ambiente de trabalho, é fundamental a criação de oportunidades empregatícias também para as pessoas com autismo moderado. Embora eles possam executar suas atividades em maneiras e tempos diferentes, isso não significa que sejam menos competentes para executá-las, assim, suas potencialidades não podem ser ignoradas, pois como todos os outros empregados eles possuem talentos e limitações, tendo que haver a compatibilização destes.

Já no autismo grave – no qual se nota a existência de deficiência intelectual, além de todos os sintomas presentes nos outros graus do TEA – as oportunidades de emprego são nulas. Isso porque, em geral, a sociedade não acredita na viabilidade do labor realizado pela pessoa com deficiência intelectual.

Todavia, essa possibilidade não pode ser desacreditada, devendo haver uma análise de caso a caso. Neste sentido, recomenda-se a utilização de uma metodologia mais específica para a contratação de empregados com deficiência intelectual. Tal método é apresentado em três fases, a saber: o recrutamento e

seleção das pessoas com deficiência, o treinamento desses indivíduos e a avaliação periódica de desempenho nas atividades laborais.²⁸²

Desta maneira, é preciso tanto que os deficientes sejam qualificados, quanto uma preparação para que sejam recepcionados. Cada caso deve ser analisado separadamente, pois a capacidade, aptidão e discernimento de todos os autistas com deficiência intelectual é variável.

Oportunizar o acesso ao trabalho para esses sujeitos que, na grande maioria, vivem em uma situação de exclusão, significa a concreção de uma das suas mais importantes garantias básicas: o direito fundamental ao trabalho.

Da mesma forma, a contratação de apenas uma categoria de deficiência, ou de apenas deficientes com limitações leves constitui uma atitude de discriminação, tornando-se necessário a ampliação da busca pela diversidade no ambiente de trabalho.

Sendo assim, por todos esses aspectos observados, compreende-se que para conseguir uma real colocação do autista nos postos de trabalho é preciso, primeiramente, fomentar as propostas inclusivas educacionais, começando desde as escolas até as universidades. A educação e formação profissional precisam ser acessíveis em todos os níveis da aprendizagem. A pessoa com autismo que é instruída e capacitada terá melhores chances de concorrer às oportunidades de emprego no âmbito laboral.

²⁸² BEZERRA, Sérgio Sampaio; VIEIRA, Marcelo Milano Falcão. Pessoa com deficiência intelectual: a nova "ralé" das organizações do trabalho. **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 52, n. 2, p. 232-244, Abr. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902012000200009>. Acesso em: 14 mai. 2017.

5 CONCLUSÃO

Restou demonstrado no desenvolvimento do presente trabalho que um dos primeiros meios de inclusão do indivíduo na sociedade é através da educação. É na escola que a criança tem seu envolvimento com o primeiro meio social. Com a pessoa com espectro autista não é diferente, para ele a escola é fundamental na busca dessa inserção. Compreende-se, porém, que devido às limitações que o Transtorno do Espectro Autista provoca, o sistema educacional deve ser replanejado para atender às características particulares desse grupo.

A inclusão escolar também se mostra como um tratamento para o aluno com autismo, pois reduz o isolamento daquela criança, possibilitando a sua interação com outras. Desse modo, os órgãos estatais responsáveis precisam oferecer infraestrutura e formação de profissionais adequadas para que a eficácia da legislação sobre a educação e socialização das pessoas com o espectro autista seja notada.

A política de inclusão é importante para a formação de gerações que convivam com menos estigmas e preconceitos dentro da sociedade. A escola é o local em que a criança tem seu envolvimento com o primeiro meio social, sendo assim, é fundamental a aplicação de medidas inclusivas dentro do ensino com o objetivo de evolução desses alunos como cidadãos.

O desenvolvimento de um método de educação inclusiva traz para o educando a possibilidade de exercício da sua cidadania e qualificação para o mercado de trabalho. Por isso que o aperfeiçoamento desse método é tão importante para gerar oportunidades trabalhistas para a população com TEA, visto que a profissionalização é o caminho para o acesso ao mercado laboral.

Embora nem todo autista tenha deficiência intelectual, em termos de legislação, por muito tempo a relação entre autismo e deficiência foi uma lacuna no sistema jurídico brasileiro. Somente em 2012, quando foi implantada a Lei nº 12.764, houve a equiparação do autista à mesma condição da pessoa com deficiência.

O advento da Lei Berenice Piana representa uma ampla transformação para o reconhecimento da relevância dos direitos dos autistas, pois antes dela o cenário era

de completa invisibilidade desses cidadãos. A pessoa com autismo é sujeito de direito e, como tal, merece a proteção jurídica adequada.

Além disso, outra recente modificação que impacta as garantias dos autistas foi o Estatuto da Pessoa com Deficiência. De fato, as alterações inseridas pelo Estatuto ampliaram a visibilidade sobre o tratamento inclusivo das pessoas com deficiência, não podendo subsistir o pensamento discriminatório e segregacionista sobre essas minorias.

O Estatuto alterou de forma positiva a relação que era estabelecida diretamente entre a deficiência e a incapacidade para o exercício dos atos da vida civil. Com isso, entende-se que a limitação não pode desprestigiar a pessoa por inteiro, taxar o indivíduo como incapaz em razão da restrição que ele possui, é destacar a deficiência frente ao reconhecimento do sujeito como um todo.

Conforme demonstrado ao longo da presente pesquisa, depreende-se que o princípio da isonomia deve ser aplicado com o objetivo de romper a ideologia da igualdade formal, a fim de alcançar os interesses daqueles que historicamente se mantiveram marginalizados da sociedade, garantindo-lhes proteção e defesa frente às injustiças sociais, através da igualdade material.

Nesse sentido, os atos de discriminação à pessoa com TEA são inadmissíveis, tanto os que impedem o seu acesso ao trabalho, quanto aqueles verificados na própria relação empregatícia. Entretanto, mais do que aplicar medidas proibitivas de tratamentos discriminatórios, deve-se atentar para a realização de políticas efetivas de inclusão social e laboral dessas pessoas, a fim de contestar os atos exclusivos do passado, e não só rechaçar o preconceito e segregacionismo atuais.

Portanto, para que a política de cotas acarrete uma verdadeira inclusão do autista no mercado de trabalho, é preciso que ela seja aplicada tanto no seu âmbito quantitativo, quanto no qualitativo, ou seja, deve o percentual ser distribuído entre todos os tipos e níveis de deficiência, seja ela leve, moderada ou grave.

Outrossim, é necessária a preparação para receber as pessoas com o espectro autista, adequando fisicamente as instituições empresariais para tornar o local de trabalho mais acessível para estes indivíduos.

A imposição normativa não implica necessariamente na inclusão efetiva, visto que somente ela não irá minimizar as atitudes discriminatórias e preconceituosas frente a essas minorias.

Nesse sentido, a contratação de autistas para o labor não deve traduzir só o mero cumprimento de uma obrigação legal, mas sim a existência de um compromisso social. As empresas possuem uma responsabilidade ética com a sociedade, o que deverá ser posto em prática através da inclusão das minorias no ambiente de trabalho, traduzindo a importância da função social da empresa.

Com todo o exposto, entende-se que a inclusão do autista no mercado laboral perpassa não somente pela sua legítima admissão na empresa, mas também na adaptação do ambiente de trabalho de acordo com as limitações desse empregado, a fim de proporcionar uma melhor qualidade de vida para ele.

Desta maneira, cumpre observar que a acessibilidade não é só uma questão física, de locomoção, mas também de inclusão. Ela deve ser adotada em todas as suas dimensões, desde a perspectiva de eliminação das barreiras arquitetônicas, até a eliminação de barreiras atitudinais.

Assim, a efetiva acessibilidade do autista ao mercado de trabalho depende, principalmente, de dois fatores: a minimização dos obstáculos no ambiente de trabalho e a instituição de uma cultura inclusiva no âmbito das relações sociais da organização empresarial.

A prática de ações inclusivas, seja na adaptação do ambiente de trabalho, seja na capacitação dos trabalhadores com autismo, ou até mesmo na conscientização do próprio corpo de empregados com vistas ao combate da discriminação são atitudes positivas que traduzem o verdadeiro significado da função social da empresa.

Desse modo, para o efetivo cumprimento da função social empresarial, a iniciativa privada tem de se preocupar com os impactos das suas atividades no âmbito social.

As organizações empresariais, ao realizarem a inclusão das pessoas com autismo no mercado laboral, não estão fazendo filantropia, mas sim cumprindo sua postura ética frente à sociedade, possibilitando que estas pessoas segregadas tenham oportunidades, tanto de labor, quanto de capacitação dentro do ambiente de trabalho.

De mais a mais, para que as pessoas com TEA sejam firmadas como sujeitos de direito, e tenham reconhecida sua garantia de acesso ao mercado de trabalho, é preciso que exista um maior fomento à criação de políticas de inclusão educacional, visando à concessão de melhores condições de ingresso ao mercado laboral pelo autista.

Nesse diapasão, a inclusão pressupõe a possibilidade de competição dos deficientes com as mesmas chances que os não deficientes, devendo existir uma atitude positiva do empregador para realização da acessibilidade, aplicação de recursos tecnológicos que possibilitem o desenvolvimento da atividade pelas pessoas com deficiência e adequação do ambiente de trabalho para as limitações desses indivíduos.

Em virtude disso, percebe-se que as vagas de emprego não podem ser direcionadas a um empregado padrão, sem limitações ou dificuldades em realizar certas atividades. É necessário buscar a diversidade humana e trazer as diferenças para o ambiente laboral, tornando-o mais criativo e inserindo novas formas de enxergar o mundo.

A verdadeira colocação das pessoas com TEA no mercado de trabalho encontra entraves no desconhecimento da sociedade sobre o que realmente é esse transtorno, pois a figura do autista construída no imaginário social é de um ser alienado, ou muitas vezes improdutivo e inoperante, o que não pode ser aceito como verdade.

Contudo, apenas a colocação de pessoas com deficiência leve não traduz o verdadeiro sentido da inclusão no mercado de trabalho, uma vez que ela passa a ser enxergada pelas suas limitações, e não pelas suas qualidades. Enxergar o indivíduo apenas sob esta ótica é destacar a deficiência frente ao reconhecimento do sujeito como um todo, razão pela qual se deve promover a inclusão também nos outros graus mais graves do TEA.

Nesse contexto, para se primar pela diversidade no ambiente de trabalho, é fundamental a criação de oportunidades empregatícias também para as pessoas com autismo moderado e grave. Embora eles possam executar suas atividades em maneiras e tempos diferentes, isso não significa que sejam menos competentes para executá-las, assim, suas potencialidades não podem ser ignoradas, pois como todos

os outros empregados eles possuem talentos e limitações, tendo que haver a compatibilização destes.

À vista disso, é preciso tanto que os deficientes sejam qualificados, quanto uma preparação para que sejam recepcionados. Cada caso deve ser analisado separadamente, pois a capacidade, aptidão e discernimento de todos os autistas com deficiência intelectual é variável.

Oportunizar o acesso ao trabalho para esses sujeitos que, na grande maioria, vivem em uma situação de exclusão, significa a concreção de uma das suas mais importantes garantias básicas: o direito fundamental ao trabalho.

Por fim, conclui-se que a discussão acerca desta temática deve ser ampliada, a inclusão do autista no mercado de trabalho precisa ser um assunto mais debatido e colocado em prática, com o propósito de acabar com os estigmas sobre essas pessoas e retirá-las da invisibilidade.

REFERÊNCIAS

- AGOSTINI, Leonardo. **Autonomia**: fundamento da dignidade humana em Kant. 2009. Dissertação. Orientador: Prof. Dr. Draiton Gonzaga de Souza. (Mestrado em Filosofia) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- ALVIM, José Eduardo Carreira. Tomada de decisão apoiada. **Revista Brasileira de Direito Processual**. Belo Horizonte: Fórum, ano 23, n. 92 (out./dez. 2015), p. 83-96.
- AMARAL, Francisco. **Direito Civil**: introdução. 8 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2014.
- American Psychiatry Association. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais**. DSM-5. trad. Maria Inês Corrêa Nascimento. Porto Alegre: Artmed, 2014.
- AMIRALIAN, Maria. Conceituando deficiência . **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 34, n. 1, feb. 2000. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rsp/article/view/24988/26816>>. Acesso em: 10 mar. 2017.
- ARAÚJO, Fernanda Braga de. **A escolarização de alunos com graves acometimentos orgânicos e impasses na constituição psíquica**: uma educação especial?. 2011. Dissertação. Orientador: Prof. Dr. Rinaldo Voltolini. (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- ARAUJO, Luiz Alberto David; ARAUJO, Cintia Rejane Moller de. O direito fundamental à acessibilidade das pessoas com deficiência: desafios que se aproxima com as paraolimpíadas. *In*: LEITE, George Salomão; SARLET, Ingo Wolfgang; CARBONELL, Miguel (Coords.). **Direitos, deveres e garantias fundamentais**. Salvador: Juspodivm, 2011.
- Assembleia Legislativa do Estado do Amazonas. **Lei proposta por Josué Neto prevê profissionalização para autistas**, de 13 de abril de 2016. Disponível em: <<http://www.ale.am.gov.br/2016/04/13/lei-proposta-por-josue-neto-preve-profissionalizacao-para-autistas/>>. Acesso em: 3 fev. 2017.
- Associação Brasileira para Ação por Direitos das Pessoas com Autismo. **Autismo e Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**, de 5 de abril 2011. Disponível em: <<http://abraca.autismobrasil.org/autismo-e-convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 17 mar. 2017.
- AUGUSTO, Luís Gustavo Henrique. **Participação Social no Processo Legislativo Federal. Um Estudo da Comissão de Legislação Participativa (CLP), da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH) e da Iniciativa Popular de Lei**. 2015. Dissertação. Orientador: Prof. Dr. Dimitri Dimoulis. (Mestrado em Direito) - Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getulio Vargas (FGV), São Paulo, SP.
- BAPTISTA, Claudio Roberto; BOSA, Cleonice. **Autismo e educação**: reflexões e propostas de intervenção. Porto Alegre: Artmed, 2002.

BASTOS, Marise Bartolozzi. **Incidências do educar no tratar**: desafios para a clínica psicanalítica da psicose infantil e do autismo. 2012. Tese. Orientadora: Profa. Dra. Maria Cristina Machado Kupfer. (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

BAZON, Fernanda Vilhena Mafra. **As mútuas influências, família-escola, na inclusão escolar de crianças com deficiência visual**. 2009. Tese. Orientadora: Profa. Dra. Elcie A. F. Sazano Masini. (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. A discriminação às Pessoas com Deficiência nas relações de trabalho. *In*: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. (Orgs.). **Direito do trabalho e seguridade social**: direito do trabalho coletivo, administrativo, ambiental e internacional (coleção doutrinas essenciais). São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012, v.3.

BEZERRA, Sérgio Sampaio; VIEIRA, Marcelo Milano Falcão. Pessoa com deficiência intelectual: a nova "ralé" das organizações do trabalho. **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 52, n. 2, p. 232-244, Abr. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902012000200009>. Acesso em: 14 mai. 2017.

Biblioteca Virtual de Direitos Humanos, Universidade de São Paulo. **Declaração de Direitos do Deficiente Mental – 1971**. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Direito-dos-Portadores-de-Defici%C3%A2ncia/declaracao-de-direitos-do-deficiente-mental.html>>. Acesso em: 14 mar. 2017.

BOBBIO, Norberto. **Da estrutura à função**: novos estudos de teoria do direito. Tradução: Daniela Beccaccia Versiani. Barueri, SP: Manole, 2007.

BOECHAT, Cláudio Bruzzi. O desafio da responsabilidade social empresarial: um novo projeto de desenvolvimento. **Terceiro setor, empresas e estado: novas fronteiras entre o público e o privado**. Belo Horizonte: Fórum, 2007.

BORGES, Roxana Cardoso Brasileiro. **Direitos de personalidade e autonomia privada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 22 fev. 2017.

_____. **Decreto nº 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília, DF, 20 dez. de 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 12 mar. 2017.

_____. **Decreto nº 3.956**, de 8 de outubro de 2001. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as

Pessoas Portadoras de Deficiência. Brasília, DF, 8 out. 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm>. Acesso em: 12 mar. 2017.

_____. **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. Brasília, DF, 25 ago. 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 16 mar. 2017.

_____. **Decreto nº 62.150**, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Brasília, DF, 19 jan. 1968. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>. Acesso em: 15 abr. 2017.

_____. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF, 24 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 15 abr. 2017.

_____. **Lei nº 8.899**, de 29 de junho de 1994. Concede passe livre às pessoas portadoras de deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual. Brasília, DF, 29 jun, 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8899.htm>. Acesso em: 12 mar. 2017.

_____. **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. Brasília, DF, 13 abr. 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em: 15 abr. 2017.

_____. **Lei nº 10.098**, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, DF, 19 dez. 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm>. Acesso em: 19 abr. 2017.

_____. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 15 abr. 2017.

_____. **Lei 12.764**, de 27 de dezembro de 2012. Brasília, DF, 27 dez. 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm>. Acesso em: 17 set. 2016.

_____. **Lei 13.146**, de 06 de julho de 2015. Brasília, DF, 06 jul. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em: 17 set. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos de Declaração em Recurso de Revista nº 658200-89.2009.5.09.0670, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Relator Ministro: João Batista Brito Pereira. Julgado em 12 jul. 2016. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 13 mai. 2017.

BUENO, Carmem Leite Ribeiro; PAULA, Ana Rita de. **Acessibilidade no mundo do trabalho**. Disponível em: <<http://www.entreamigos.org.br/sites/default/files/textos/Acessibilidade%20no%20mundo%20do%20Trabalho.pdf>>. Acesso em: 26 abr. 2017.

CALVO, Adriana. **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho**: o combate ao assédio moral institucional: visão dos tribunais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014.

CAMINHA, Roberta Costa. **Autismo**: um transtorno de natureza sensorial?. 2008. Dissertação. Orientadora: Carolina Lampreia. (Mestrado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

Casa da Esperança. **Oficinas Terapêuticas**. Disponível em: <<http://autismobrasil.org/servicos/educacao-para-o-trabalho.html>>. Acesso em: 15 mai. 2017.

CASTAGNA, Mariane Pires. **O Direito à Profissionalização do Jovem Brasileiro**: uma análise à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. 2011. Orientadora: Profa. Dra. Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira. (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

COMPARATO, Fábio Konder. **Estado, empresa e função social**. Revista dos Tribunais, São Paulo, ano 85, v. 732, p. 44, out. 1996.

CORDEIRO. António Menezes. **Tratado de direito civil português**: parte geral: introdução, doutrina geral e negócio jurídico. v.1, t.1. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2007.

CREUZ, Luís Rodolfo Cruz e. Como Funciona a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência na Empresa?. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo: Síntese, v. 28, n. 331, janeiro de 2017.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de direito constitucional**. 9. ed. rev. ampl. atual. Salvador: Juspodivm, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Curso de direito civil**: parte geral e LINB. 14. ed. rev. ampl. atual. Salvador: Juspodivm, 2016.

FERRAZ, Carolina Valença. **A pessoa com espectro autista e o Direito á Educação inclusiva**: comentários sobre a Lei nº 12.764/12. **Revista Jurídica Consulex**. - Ano 17, n. 386 (mar. 2013).

_____; LEITE, Glauber Salomão. A presunção de capacidade civil da pessoa com deficiência na lei brasileira de inclusão. **Portal de Periódicos Científicos do UNIPÊ: Direito e Desenvolvimento**. v. 7. n. 1 (2016). Disponível em: <<https://periodicos.unipe.br/index.php/direitoedesenvolvimento/article/view/710>>. Acesso em: 14.abr.2017.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa**. 3. ed. Curitiba: Positivo, 2004.

FRAZÃO, Ana. **Função social da empresa**: repercussões sobre a responsabilidade civil de controladores e administradores de S/As. Rio de Janeiro: Renovar, 2011.

Gabinete de Documentação e Direito Comparado. **Convenção Sobre Os Direitos Das Pessoas Com Deficiência**. Disponível em: <http://direitoshumanos.gddc.pt/3_7/IIIPAG3_7_1.htm>. Acesso em: 16 mai. 2017.

_____. **Declaração Dos Direitos Das Pessoas Deficientes**. Disponível em: <http://direitoshumanos.gddce.pt/3_7/IIIPAG3_7_3.htm>. Acesso em: 14 mar. 2017.

GENOFRE, Gisele Accariano Martins. **A inclusão social e laboral da pessoa deficiente**. 2013. Dissertação. Orientador: Professor Doutor Ari Possidonio Beltran. (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo.

GIL, Marta. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. Disponível em: <<http://www.jf.jus.br/ojs2/index.php/revcej/article/viewArticle/622>> Acesso em: 17 set. 2016.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**: parte geral. 14.ed. São Paulo: Saraiva, 2016, v.1.

Jusbrasil. **Diário Oficial da União**, de 05 de novembro de 2010. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/21770156/pg-4-secao-1-diario-oficial-da-uniao-dou-de-05-11-2010>>. Acesso em: 10 mar. 2017.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. trad. Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 1986.

Laboratório de Acessibilidade, Biblioteca Central César Lattes, Universidade de Campinas. **Regras gerais sobre Igualdade de Oportunidades para pessoas com deficiência**. N.º 48/96 - 20 DE DEZEMBRO DE 1993. Disponível em:

<<http://www.todosnos.unicamp.br:8080/lab/legislacao/legislacao-internacional/Normas%20de%20equiparacao.doc/view>> Acesso em: 16 mar. 2017.

LEOPOLDINO, Cláudio Bezerra. **Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa.** Disponível em: <<https://www.gestoesociedade.org/gestoesociedade/article/viewFile/2033/1112> > Acesso em 18 set. 2016.

LESSING, Carmen Lígia Gruner. **Lei Berenice Piana e o Desenvolvimento Regional: Um Estudo nos Estados do Paraná e Santa Catarina.** 2016. Dissertação. Orientador: Prof. Dr. Argos Gumbowsky. (Mestrado em Desenvolvimento Regional) – Universidade do Contestado, Canoinhas, Santa Catarina.

LIMA, Francisco J.; SILVA, Fabiana Tavares dos Santos. **Barreiras Atitudinais: obstáculos à pessoa com deficiência na escola.** Disponível em: <<http://www.adiron.com.br/arquivos/Barreiras%20Atitudinais.pdf>>. Acesso em: 12 abr. 2017.

LOPES, Glaucia Gomes Vergara. **A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das leis brasileiras.** São Paulo: LTr, 2005.

MALLET, Estêvão. Discriminação e igualdade de oportunidade no direito do trabalho. **Revista do Advogado.** São Paulo: Rona, Ano 33, n. 121 (nov. 2013), p. 78-95.

MANTOAN, Maria Teresa Égler. **O Direito de Ser, sendo diferente, na escola.** Disponível em: <<http://www.jf.jus.br/ojs2/index.php/revcej/article/viewArticle/622>> Acesso em: 17 set. 2016.

MARANHÃO, Rosanne de Oliveira. **O portador de deficiência e o direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2005.

MASSOLI, Vitor Biccás. Função Social da Empresa: aspectos relevantes. **Autonomia privada, regulação e estratégia** [Recurso eletrônico on-line]. Florianópolis: CONPEDI, 2015, p. 462. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/h0yx9ly1/Jgu7U1umFoz688lo.pdf>>. Acesso em: 22 abr. 2017.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico da igualdade.** 3. ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2010.

MELO, Luisa. **Empresas contratam mais autistas – e não é para cotas.** EXAME.com Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/empresas-contratam-mais-autistas-e-nao-e-para-cotas/>>. Acesso em: 02 mai. 2017.

MELO, Sandro Nahmias. **O Direito ao Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência: o princípio constitucional da igualdade: ação afirmativa.** São Paulo: LTr, 2004.

MENEZES, Paulo Lucena de. **A ação afirmativa (affirmative action) no direito norte-americano.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

MIGUEL, Euripedes Constantino. **Clínica Psiquiátrica**. Barueri, SP; Editora Manole, 2011.

Ministério do Trabalho. **Lei que estabelece cotas para trabalhadores com deficiência completa 25 anos**, de 22 de julho de 2016. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/noticias/3614-lei-que-estabelece-cotas-para-trabalhadores-com-deficiencia-completa-25-anos>>. Acesso em: 17 abr. 2017.

MTE. **Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho** (SIT N° 98 DE 15.08.2012). Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/instrucao-normativa-98-2012.htm>>. Acesso em: 15 mai. 2017.

NORA, Daiane; KONS; Luiza; AMORIM; Miriam. **Autismo no Ensino Superior**. Disponível em: <<https://cotidianoufsc.atavist.com/autismo-no-ensino-superior>>. Acesso em: 15 mai. 2017.

OIT. **A hora da igualdade no trabalho**. Relatório Global 2003. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_226898/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 17 abr. 2017.

OLIVEIRA FILHO, João Glicério de. **Fundamentos Jurídicos da Função Social da Empresa**. 2008. Dissertação. Orientador: Professor Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho. (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador.

Organización Mundial de la Salud. **Transtorno del espectro autista**. Abr./2007. Disponível em: <<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/autism-spectrum-disorders/es/>>. Acesso em: 10 mai. 2017.

ORRÚ, Silvia Ester. **O Perigo da Supervalorização do Diagnóstico**: Rótulos Introdutórios ao Fracasso Escolar de Crianças com Autismo. Disponível em: <http://www.gestoesaude.unb.br/index.php/gestoesaude/article/viewFile/255/pdf_1> Acesso em: 16 set. 2016.

PEREIRA, Ana Cristina Cypriano; PASSERINO, Liliana Maria. Tecnologia Assistiva e Acessibilidade no Mercado de Trabalho: uma história de desencontros. **Informática na Educação**: teoria & prática. jul./dez. 2012. v. 15, n.2. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/InfEducTeoriaPratica/article/view/24045>>. Acesso em: 15 abr. 2017.

PEREIRA, Eliane Candida. **Os processos formativos do professor de alunos com Transtorno do Espectro Autista**: contribuições da Teoria Histórico-Cultural. 2016. Dissertação. Orientadora: Profa. Dra. Maria Eliza Mattosinho Bernardes. (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo.

PERNAMBUCO. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Recurso Ordinário nº 00969-2003-142-06-00-9, 1ª Turma. Relatora: Juíza Eneida Melo Correia de Araújo.

Julgado em 06 jul. 2004. Disponível em: < <http://apps.trt6.jus.br/consultaAcordaos/>>. Acesso em: 13 mai. 2017.

PIMENTA, Paula Ramos. **Autismo: Déficit Cognitivo ou posição do sujeito?** Um estudo psicanalítico sobre o tratamento do autismo. 2003. Dissertação. Orientador: Antônio Márcio Teixeira. (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

PIMENTEL, Ana Gabriela Lopes. **Autismo e escola: perspectiva de pais e professores.** 2013. Dissertação. Orientadora: Profa. Dra. Fernanda Dreux Miranda Fernandes. (Mestrado em Ciências) – Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo, São Paulo.

PINTO, Djalma. **Educação para Cidadania.** Fortaleza, CE: Edição do autor, 2014.

PIOVESAN, Flávia. **Ações Afirmativas da perspectiva dos Direitos Humanos.** Cadernos de Pesquisa. jan./abr. 2005, v.35, n. 124, p. 49.

PORTADOR. In: Dicionário Online de Português. Disponível em: < <https://www.dicio.com.br/portador/>>. Acesso em: 21 mar. 2017.

Rádio ONU. **ONU quer mais empregos para pessoas com autismo**, de 02 de abril de 2015. Disponível em: <<http://www.unmultimedia.org/radio/portuguese/2015/04/onu-quer-mais-empregos-para-pessoas-com-autismo/?app=2&lang=pt#.WQtnQ1XysdW>>. Acesso em: 17 abr. 2017.

REQUIÃO, Maurício. As mudanças na capacidade e a inclusão da tomada de decisão apoiada a partir do Estatuto da Pessoa com Deficiência. **Revista de Direito Civil Contemporâneo.** São Paulo: Revista dos Tribunais, n. 3, v. 6 (jan./mar. 2016), p. 37-54.

_____. Autonomia e suas limitações. *In*: **Revista de direito privado**, ano 15, vol. 60. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

_____. Autonomia privada como elemento de concreção da dignidade da pessoa humana: considerações preliminares. *In*: REQUIÃO, Maurício (Coord.). **Discutindo a autonomia.** Salvador: Faculdade Baiana de Direito, 2014.

_____. **Estatuto da Pessoa com Deficiência, Incapacidades e Interdição.** Salvador: Juspodivm, 2016.

Revista Consultor Jurídico. **Universidade de GO terá de adaptar curso a necessidades de aluno autista**, de 15 de setembro de 2016. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2016-set-15/universidade-adaptar-curso-necessidades-aluno-autista>>. Acesso em: 3 fev. 2017.

RIBAS, João. A lei de cotas e as pessoas com deficiência. **Revista Jurídica Consulex.** Brasília: Consulex, ano 17, n. 387 (mar. 2013).

RICCI, Henrique Cavalheiro. **Função social da empresa é valor e não norma jurídica**. Consultor Jurídico. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2012-out-25/henrique-ricci-funcao-social-empresa-valor-nao-norma-juridica>>. Acesso em: 20 abr. 2017.

SADY, João José. **Direito do meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

SAMPAIO, Cristiane T.; SAMPAIO, Sônia Maria. **Educação inclusiva: o professor mediando para a vida**. Salvador: EDUFBA, 2009.

SANTOS, Ana Maria Tarcitano. **Autismo: Desafio na Alfabetização e no Convívio Escolar**. 2008. Monografia. Orientador: Orlando Pereira de Souza Junior. (Curso de Pós-Graduação Lato Sensu) – Centro de Referência em Distúrbios de Aprendizagem, São Paulo.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade (da pessoa) humana, mínimo existencial e justiça constitucional: algumas aproximações e alguns desafios**. Disponível em: <<https://revistadocejur.tjsc.jus.br/cejur/article/view/24>>. Acesso em: 16 mai. 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Terminologia sobre Deficiência na Era da Inclusão**. Disponível em: <https://acessibilidade.ufg.br/up/211/o/TERMINOLOGIA_SOBRE_DEFICIENCIA_NA_ERA_DA.pdf?1473203540>. Acesso em: 10 mar. 2017.

SCHWARTZMAN, José Salomão. **Autismo Infantil**. São Paulo: Editora Memnon, 2003.

SERRA, Dayse Carla Genero. **A inclusão de uma criança com autismo na escola regular: desafios e processos**. 2004. Dissertação. Orientadora: Profa. Dra. Leila Regina d'Oliveira de Paula Nunes. (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

SILVA, Alessandra Cabral Meireles da. **Autismo x cidadania: o acesso ao trabalho e a efetivação dos direitos sociais**. Disponível em: <<http://www.inclusive.org.br/arquivos/18031>>. Acesso em: 15 mai. 2017

_____. **Autismo: o acesso ao trabalho como efetivação dos direitos humanos**. 2013. Dissertação. Orientadora: Profa. Doutora Virgínia Colares. (Mestrado em Direito) – Universidade Católica de Pernambuco, Recife/PE.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 38. ed. rev. atual. São Paulo: Malheiros, 2015.

SIMÃO, José Fernando. **Estatuto da Pessoa com Deficiência causa perplexidade (Parte I)**. Consultor Jurídico. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2015-ago-06/jose-simao-estatuto-pessoa-deficiencia-causa-perplexidade>>. Acesso em: 8. abr. 2017.

SOARES, Ricardo Maurício Freire. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**: em busca do direito justo. São Paulo: Saraiva, 2010.

SOUSA JÚNIOR, Ariolino Neres. **O Sistema de Cotas de Acesso ao Mercado de Trabalho para Pessoas com Deficiência**. 1. ed. Brasília: Editora Consulex, 2011.

SOUZA, Sebastião Eurico de Melo. **Tratamento de Doenças Neurológicas**. 3.ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2013.

SPINELLI, Rodrigo. Discriminação no ambiente de trabalho no momento antecedente à despedida do trabalhador. *In*: ZAINAGHI, Domingos Sávio (Coord.). **Revista de direito do trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 35, (abr./jun.), 2009.

UNESCO. **Declaração Universal Dos Direitos Humanos**. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>>. Acesso em: 14 abr. 2017.

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. A autonomia privada e a relação de emprego sob a perspectiva do direito individual do trabalho. **Vistos etc**. Salvador: Amatra, n. 12, 2014.