

**XXX CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI FORTALEZA - CE**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

ALEXANDRE FERREIRA DE ASSUMPÇÃO ALVES

GILMAR ANTONIO BEDIN

DALTON TRIA CUSCIANO

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] Organização CONPEDI

Coordenadores: Alexandre Ferreira de Assumpção Alves; Dalton Tria Cusciano; Gilmar Antonio Bedin. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-852-3

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: Acesso à justiça, Solução de litígios e Desenvolvimento

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XXX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI FORTALEZA - CE

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

É com júbilo que apresentamos as publicações referentes ao Grupo de Trabalho e Pesquisa (GT) denominado “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II”, do XXX Congresso Nacional do CONPEDI, Fortaleza, Brasil, importante evento acadêmico promovido pelo CONPEDI em parceria com a UNICHRISTUS, com enfoque na temática “Acesso à Justiça Soluções de Litígios e Desenvolvimento”, tendo o evento sido realizado nos dias 15, 16 e 17 de novembro de 2023 na UNICHRISTUS - Campus Dom Luís (Av. Dom Luís, 911 - Bairro Meireles).

Trata-se de publicação que reúne artigos doutrinários, oriundos de projetos de pesquisa, artigos de final de disciplina de mestrado ou doutorado e estudos variados de diversos programas de pós-graduação no Brasil e nos Estados Unidos, que colocam em evidência assuntos jurídicos relevantes na seara do Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho.

Os debates envolveram a subordinação algorítmica, a tecnologia como modificador do ambiente laboral e das relações de trabalho, o papel das mulheres nas organizações, o Burnout e doenças mentais relacionadas ao trabalho, a LGPD e a privacidade dos trabalhadores, a proteção internacional ao direito do trabalho, a arbitragem na seara trabalhista e os efeitos da pandemia do COVID-19 nas relações laborais e no acesso à justiça.

Os artigos apresentados neste GT DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II, visaram realizar interfaces entre políticas públicas e grupos vulneráveis no meio ambiente do trabalho, numa perspectiva aberta, interdisciplinar, complexa e polissêmica.

Houve um intercâmbio de experiências entre todos os participantes e os Coordenadores do Grupo de Trabalho, promovendo a integração e aquisição de novos conhecimentos. Cada artigo agora publicado, passou por apresentações, discussões e recebeu contribuições colaborativas das ideias de cada pesquisador(a), visando o aprimoramento de debates que são fundamentais para o desenvolvimento jurídico nacional, especialmente no contexto da pesquisa sobre direito do trabalho e meio ambiente laboral.

Na ocasião, os coordenadores expressam sua homenagem e gratidão a todos que colaboraram para o sucesso do XXX Congresso do CONPEDI. Em particular, destacamos todos(as) os(as) autores(as) que contribuíram para a presente coletânea, reconhecendo o comprometimento e a seriedade evidenciados em suas pesquisas e na elaboração de textos de excelência.

Por fim, os Professores Doutores, Dalton Tria Cusciano, da Fundacentro/Ministério do Trabalho e do Programa de Mestrado da Ambra University, Alexandre Ferreira de Assumpção Alves, Professor da Universidade do Estado do Rio de Janeiro e da Universidade Federal do Rio de Janeiro e Gilmar Antonio Bedin, Professor da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul e da Universidade Regional Integrada, agradecem a Diretoria do CONPEDI pelo convite para coordenar o Grupo de Trabalho e externam votos de boa leitura a todos os interessados nos temas abordados.

A INSERÇÃO DA PESSOA COM AUTISMO NO MERCADO DE TRABALHO: DA DISCRIMINAÇÃO À PROTEÇÃO JURÍDICA E A EFETIVIDADE DA INCLUSÃO LABORAL

THE INSERTION OF PEOPLE WITH AUTISM INTO THE LABOR MARKET: FROM DISCRIMINATION TO LEGAL PROTECTION AND THE EFFECTIVENESS OF LABOR INCLUSION

Helaine Cristina Pinheiro Fernandes ¹

Resumo

Realiza-se através do presente artigo, uma pesquisa sobre a inserção da pessoa com autismo no mercado de trabalho. Partindo de uma análise acerca das origens da discriminação destas pessoas, passa-se a conceituação e explicitação das características do transtorno do espectro autista, explica-se os graus e as possíveis causas, assim como a relevância da temática, em face do aumento de crianças e jovens com autismo em idade escolar. Analisa-se a proteção jurídica no plano ideal normativo, doutrinário e jurisprudencial, na seara trabalhista, chegando-se ao problema da pesquisa, uma vez que, apesar dos avanços legislativos, há inúmeros desafios para inserção do autista no mercado de trabalho, relacionados à necessidade e ao desenvolvimento de acessibilidade e de adaptação das pessoas e empresas com as questões da neurodiversidade, a fim de que ocorra uma efetiva inclusão nas relações laborais. No que concerne à metodologia e ao tipo de pesquisa, foi utilizado o método intradisciplinar de estudo e análise, para compreensão do Transtorno do Espectro Autista, a partir das obras de psiquiatras. Na seara jurídica e, especificamente, no âmbito do direito do trabalho, foi utilizado o método dedutivo, tendo sido o estudo feito por meio de pesquisas bibliográficas e exploratórias, com abordagem qualitativa extraída da jurisprudência, da doutrina, de convenções internacionais e demais comando normativos relacionados ao tema da neurodiversidade e discriminação das pessoas com autismo. Ao final, propõe-se solução, visando assegurar o acesso ao mercado de trabalho e a inclusão laboral.

Palavras-chave: Isonomia, Autismo, Pessoas com deficiência, Inclusão, Relações de trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

Through this article, research is carried out on the insertion of people with autism in the job market. Starting from an analysis of the origins of discrimination against these people, the characteristics of autism spectrum disorder are conceptualized and explained, the degrees and possible causes are explained, as well as the relevance of the theme, given the increase in children and school-aged young people with autism. Legal protection is analyzed at the ideal normative, doctrinal and jurisprudential level, in the labor field, arriving at the research ~~problem, since, despite legislative advances, there are numerous challenges for the insertion~~

¹ Mestranda em Direito Constitucional (Universidade Federal do Ceará). Especialista em Direito Constitucional (Uniderp). Graduada em Direito (Universidade de Fortaleza). Atuação em Direito Constitucional e Civil. Oficial de Justiça - TJCE.

of autistic people in the job market, related to need and development of accessibility and adaptation of people and companies to neurodiversity issues, so that there is effective inclusion in labor relations. Regarding the methodology and type of research, the intradisciplinary method of study and analysis was used to understand Autism Spectrum Disorder, based on the works of psychiatrists. In the legal field and, specifically, in the scope of labor law, the deductive method was used, with the study being carried out through bibliographical and exploratory research, with a qualitative approach drawn from jurisprudence, doctrine, international conventions and other normative commands. related to the topic of neurodiversity and discrimination against people with autism. In the end, a solution is proposed, aiming to ensure access to the job market and labor inclusion.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Isonomy, Autism, Disabled people, Inclusion, Work relationships

INTRODUÇÃO

A igualdade de todos perante a lei é a pedra de toque do Estado Democrático de Direito, dela derivando os princípios-valores da isonomia e da dignidade da pessoa humana. A isonomia fundada na ideia Aristotélica do tratamento igual aos iguais e desigual aos desiguais, na medida de suas desigualdades.

Para concretização da isonomia nas relações de trabalho deve o legislador constituinte nivelar todas as diferenças e condições ínsitas aos seres humanos, concernentes a gênero, raça, orientação sexual, diversidades pertinentes a idade, religião, pessoas com deficiência, pessoas neurodivergentes.

Partindo desses valores, o presente trabalho se propõe a abordar uma realidade social palpante na atualidade, referente à discriminação das pessoas neurodivergentes, que são aquelas com TDHA, dislexia, pessoas ditas superdotadas, e em particular, pessoas com autismo, conhecidas como neuroatípicas.

O conceito de neurodiversidade, que quer dizer infinidade de variações neurológicas, foi exposto pela primeira vez, pela socióloga australiana Judy Singer, em sua tese apresentada na University of Technology Sidney, no ano de 1998. Referido trabalho analisa uma categoria de pessoas que apresentam divergência de conexões neurológicas, não como um déficit ou patologia, mas como uma potencialidade de outras habilidades, segundo a autora referida, que precisam ser incluídas socialmente nesta diferença de funcionamento singular, a partir de uma análise que aponta que não tiveram um desenvolvimento neurológico típico.

Dados do censo escolar de 2020 apontam que há no Brasil mais de 246.000 (duzentos e quarenta e seis mil) crianças e jovens com autismo (INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA, 2020, p. 31)¹. É um número relevante e importante, pois são crianças e jovens que estão em idade escolar e que em breve estarão no mercado de trabalho.

A realidade da sociedade dentro do mercado de trabalho é marcada pela exclusão de pessoas com transtorno do espectro autista, que enfrentam um cenário de discriminação desde a obtenção do emprego e no decorrer da relação laboral, devido a causas de ordens históricas

¹ Censo Escolar 2020. Disponível em: https://download.inep.gov.br/censo_escolar/resultados/2020/apresentacao_coletiva.pdf. Acesso em: 15.06.2023.

e econômicas, que retratam desconhecimento de suas habilidades, potencialidades, além da insensibilidade a adversidade alheia, conforme restará demonstrado no decorrer deste artigo.

A discussão do presente trabalho parte, portanto, da premissa do valor de justiça e igualdade substancial (isonomia) perante o direito laboral, que rechaça discriminações na esfera na seara trabalhista, por qualquer razão e, *in casu*, o que delimita este trabalho, sendo, pois, objeto de debruço específico, a discriminação do trabalho da pessoa com autismo.

Embora o trabalho das pessoas com autismo seja objeto de proteção no ordenamento jurídico, tendo a legislação o escopo de promover a sua inclusão social, o desconhecimento sobre as peculiaridades do transtorno promove a discriminação na obtenção do emprego e a sua segregação nas relações de trabalho.

Os objetivos da pesquisa demonstram que os valores da justiça e da igualdade, que acarretam os princípios da dignidade da pessoa humana e da isonomia, assim como as normas protetivas das pessoas com transtorno do espectro autista, tencionam a excomungar a discriminação de uma maneira geral e, especificamente, nas relações do trabalho, ao menos no plano ideal normativo.

O presente trabalho procurar identificar as origens e causas de tal discriminação de natureza histórica e econômica, assim como objetiva apontar soluções para o arredamento ou otimização do problema da discriminação, tais como políticas públicas de conscientização, de incentivo e promoção de inserção da pessoa com autismo no mercado de trabalho, promovendo seu acesso e integração nas relações de trabalho.

No que concerne à metodologia e ao tipo de pesquisa, mostra-se necessária a utilização do método intradisciplinar de estudo e análise, de forma que as obras "Mundo Singular", de autoria da psiquiatra Ana Beatriz Barbosa Silva e "Autismo e outros atrasos do Desenvolvimento", do também psiquiatra Ernest Christian Gauderer, serão o norte quando da compreensão do Transtorno do Espectro Autista - TEA.

Na seara jurídica e, especificamente, no âmbito do direito do trabalho, foi utilizado o método dedutivo, tendo sido o estudo feito por meio de pesquisas bibliográficas e exploratórias, com abordagem qualitativa extraída da jurisprudência, da doutrina, da Constituição Federal, da Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, do Estatuto da Pessoa com Deficiência, da Lei nº12.764/2012 (Política Nacional de Proteção dos Direitos das Pessoas com Transtorno do Espectro do Autismo), dispositivos do Código Civil e da CLT, da Lei 8.213/91, além de outras normas, convenções e tratados, todos relacionados ao tema da diversidade e discriminação, a fim de depreender os avanços sociais acarretados e

analisar, de forma crítica, a evolução da aplicação destes comandos, destacando os pontos práticos que necessitam de aprimoramento.

1. A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O POSTULADO DA IGUALDADE

Para Aristóteles:

A igualdade é a base do direito, e o é efetivamente, mas unicamente para os iguais e não para todos. A desigualdade também o é, mas apenas para os desiguais. (...) A igualdade de onde resulta a justiça ocorre, como igualmente o demonstra a nossa ética, nas pessoas e nas coisas. Concorde-se facilmente sobre a igualdade das coisas. Sobre a das pessoas erguem-se protestos, porque mais uma vez os homens se tornam cegos sobre si mesmos e tendo, de uma e de outra parte, razão até certo ponto querem dar a seu direito uma extensão ilimitada. (ARISTÓTELES apud LIMA, 1997, p. 1)

A ideia aristotélica da igualdade material, modernamente concebida no princípio da isonomia, encontra seu fundamento no princípio-valor da dignidade da pessoa humana.

Para Vitor Almeida (2019, p. 112-113), a consagração do princípio da dignidade humana em diversas Declarações Internacionais de Direitos Humanos e na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, art. 1º, inciso III, teve mérito de fortalecer e priorizar a proteção da pessoa humana, inaugurando o reconhecimento de sua primazia, em todos os aspectos, no ordenamento jurídico pátrio. Neste sentido, vem sendo recentemente compreendido com louvor mais expressivo o princípio da dignidade da pessoa humana, encontrando fundamento na integridade e na inviolabilidade da pessoa humana, contemplada numa ótica mais elevada, que transcende a compreensão restrita de um ser aquinhado com um físico. (ROCHA, 1998, p. 23-48).

Nesta toada, Heloisa Helena Barboza (2019, p. 52), seguindo na linha da concepção de ser a dignidade da pessoa humana, fundamental e norteadora para todo o ordenamento jurídico, visando alcançar igualdade material entre as pessoas, buscou-se identificar distinções sociais e individuais para salvaguardar àqueles que estão em situação desigual aos demais, ofertando respaldo jurídico compatível com a vulnerabilidade de cada um. Infelizmente, lembra a autora, os idosos, por exemplo, só tiveram regulamentação protetora específica quinze anos após a promulgação da Constituição Federal, em 2003, e as pessoas com

deficiência, um pouco depois disso, em 2008, com a ratificação da Convenção Internacional. Nessa época, os autistas não tinham amparo legal específico e nem eram considerados pessoas com deficiência, o que veio a ocorrer apenas em 2012 com a Lei Berenice Piana.

Com efeito, constitui *múnus* do legislador constituinte a tarefa de nivelar as diferenças e condições ínsitas aos seres humanos, pertinentes a gênero, raça, orientação sexual, dentre outras, sendo, pois, objeto de debruço específico nesta pesquisa, a discriminação do trabalho do autista.

2. DO TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA

O transtorno do espectro autista constitui-se em um transtorno do neurodesenvolvimento global caracterizado por déficits comunicativos, interacionais e por comportamentos repetitivos e restritos. (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2014, p. 50-55). Tal expressão foi primeiramente cunhada em 1906, pelo psiquiatra Plouller, contudo, na ocasião não como uma doença, mas como um sintoma clínico de isolamento, ao analisar pacientes esquizofrênicos, tendo sido tal nomenclatura inspirada do termo freudiano autoerotismo, com exclusão do termo “eros”. Apenas em 1943, o autismo foi conceituado como doença clínica, pelo psiquiatra Leo Kanner.

Como se caracteriza como um conjunto de sintomas, trata-se de uma síndrome, cujos sinais se desenvolvem de várias maneiras, antes dos três anos de idade, prolongando-se por toda a vida, ainda sem cura, sendo mais comum entre os indivíduos do sexo masculino, abalando aspectos de socialização, comunicação e comportamento, comprometendo a interação social.

É uma condição encontrada em todo o mundo e em famílias de toda configuração racial, étnica e social. Acredita-se, mas ainda sem conclusões científicas definitivas, que a causa é epigenética. (GAUDERER, 1997, p.3).

Diante do aumento crescente de pessoas com autismo em todo o mundo, especialistas cogitam tratar-se de uma epidemia, voltando a atenção da comunidade médica para a problemática, vez que no final dos anos 1980, havia de 3 a 5 casos em cada 10 mil nascimentos e atualmente, para cada 36 (trinta e seis) crianças de até 8 (oito) anos, uma desenvolve pelo menos um sintoma do Espectro Autista.²

²1 a cada 36 crianças tem autismo, diz CDC. <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2023/04/02/1-a-cada-36-criancas-tem-autismo-diz-cdc-entenda-por-que-numero-de-casos-aumentou-tanto-nas-ultimas-decadas.ghtml>. Acesso em 15.06.2023.

O autismo pode ser dividido em categorias: uns possuem somente alguns traços leves, de maneira que poderão, em tese, ter uma vida praticamente usual, estudando e trabalhando. O maior desafio é focar o pensamento em coisa diversa do que lhes chamam a atenção. Alguns possuem a chamada síndrome de Asperger que apresentam um conjunto de sintomas que acarretam dificuldades na socialização. São, na maioria das vezes, solitários e direcionam seus interesses de forma bastante restrita. Para tratá-los, é essencial focar não só no que está "errado", mas identificar as áreas que possuem mais habilidades, no sentido de aguçá-las e canalizá-las de maneira correta. Existem os denominados autistas de "alto funcionamento", que têm características bastante parecidas com as da síndrome de Asperger, não apresentam retardo mental, mas sim atrasos na linguagem, prejuízos na interação social, dificuldades comportamentais, dentre outros sintomas. Estes conseguem utilizar de sua inteligência para dominar as dificuldades do autismo. Por fim, o grau mais severo do autismo, que é associado ao retardo mental e prejuízos na autonomia. É como as pessoas, normalmente, imaginam o autista (estereótipo). Estes possuem grandes dificuldades e seguramente serão dependentes por toda a vida. As coisas mais simples do cotidiano podem ser um desafio. (SILVA, 2012, p. 57). Atualmente a divisão das categorias se dão conforme o nível de apoio, sendo o nível um, o de menor de apoio, relacionados ao autismo anteriormente dito leve e o da síndrome de asperger, nível dois, o de alto funcionamento e o nível três, o grau mais severo.

O autismo, caracterizado como transtorno do espectro por Lorna Wing (1981, p. 29), não é binário. Neste sentido, não se deve considerar que a pessoa tem muito autismo ou pouco autismo. Para melhor compreensão do transtorno do espectro autista, necessário se analisar o cérebro, em todas as suas funções: habilidades de linguagem, motoras, sensoriais, percepção, funções executivas, dentre outras. Cada autista terá um impacto maior numa área ou noutra. Uma determinada pessoa com autismo pode ter um impacto maior nas funções de linguagem, motora e quase nenhuma na função perceptiva ou de execução, por exemplo, ao passo que outro autista pode ter pouco impacto nas funções de linguagem, motora e ter comprometimento maior na função perceptiva ou de execução. Isto significa que se se conhecer uma pessoa com autismo, se conhece essa pessoa determinada com autismo, pois outro autista apresentará outras funções ou comprometimentos no espectro. É importante entender como o diagnóstico se dá em cada indivíduo, além de averiguar quais as necessidades de apoio que precisa.

3. ORIGENS DA DISCRIMINAÇÃO

3.1. HISTÓRICAS

Historicamente, a sociedade tem promovido a exclusão das pessoas que não se enquadram “nos padrões ditos de normalidade”, que são diferentes. Os poucos relatos históricos existentes sobre as pessoas com autismo e com deficiência apontam para uma trajetória de incapacidade, privação de direitos e de garantias fundamentais, resultando em discriminação e exclusão social.

Em Roma, os direitos do nascituro eram acolhidos, exceto se o parto prematuro, considerado como tal aquele ocorrido antes do sétimo mês de gestação, acarretasse deficiência, inviabilidade de sobrevivência pela prematuridade ou monstruosidade, havendo previsão da morte por afogamento (ALVES, 2012, p. 15-28). Caso sobrevivessem tais recém-nascidos, posteriormente eram comercializados numa espécie de mercado dito “especial”, composto por pessoas com deformidades físicas das mais diversas, incluindo, anormalidades esqueléticas, anões, gigantes, hermafroditas, cegos e quaisquer outros que ostentassem uma debilidade. (ANATALINO, 2017) ³

A eclosão do Cristianismo trouxe preocupação em ajudar os órfãos e os rejeitados, que eram recebidos por bispos e freiras nos mosteiros existentes e atendidos pelas instituições envolvidas em ajudar esses excluídos (GARCIA, 2011).⁴

Ao longo da Idade Média, paradoxalmente a piedade defendida pela igreja, a sensação de ter indivíduos com deficiência transitando pelas ruas, trazia desconforto às pessoas, que resolveram criar uma embarcação para levá-los em alto mar, sem destino, conhecida como “Nau dos Loucos”, visando melhorar a linha de visão das pessoas da cidade, que assim não precisariam dividir o mesmo espaço social com os chamados mentalmente incapazes. (FOUCAULT, 1978, p. 13)⁵ Ademais, neste período, as deficiências físicas, mentais e as malformações congênitas passaram a ser consideradas pela própria Igreja Católica “castigos de Deus”, e devido a isso foram perseguidas, discriminadas e excluídas da caridade. As pessoas com deficiência eram comumente sacrificadas junto às mulheres consideradas bruxas, durante à era inquisitória. Quando as pessoas com deficiência passaram

³ Código do texto: T6141362. Disponível em: <https://www.recantodasletras.com.br/artigosde-educacao/6141362>. Acesso em: 23 mar. 2023.

⁴ Disponível em: <http://www.bengalalegal.com/pcd-mundial>. Acesso em: 23 mar. 2023.

⁵ **Histoire de la Folie à l'Âge Classique**. Tradução de José Teixeira Coelho Netto.

a formar uma grande quantidade de sequelados, pobres e estigmatizados, tais pessoas foram rejeitadas sumariamente da convivência social (GARCIA, 2011).

Com o advento do Renascimento, surgiu a reflexão sobre os direitos universais, a partir da evolução científica e do desenvolvimento da consciência filosófica humanística, havendo uma preocupação com a proteção das pessoas com deficiência, minimizando privação e exclusão social. A partir deste ponto da história, ocorreu uma modesta humanização no comportamento social, aparentando certa civilização e preocupação com o bem-estar, a saúde e os direitos humanos (GARCIA, 2011), apesar de que algumas iniciais previsões constitucionais mostraram-se excludentes.

A Constituição Brasileira Imperial de 1824 excluía a possibilidade do exercício de direitos políticos pela incapacidade física ou moral, sem justificativas sobre quais incapacidades se referia (artigo 8º, I). (CAMPANHOLE; CAMPANHOLE, 1971, P. 582). Em 1891, a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, sustentou a suspensão dos direitos devido a incapacidade física ou moral. Por sua vez, a Constituição de 1934, restringia os direitos pela incapacidade civil absoluta, sem citar, contudo, qualquer incapacidade física, trazendo ainda nomenclaturas discriminatórias, como por exemplo: “órfãos, abandonados, libertinos, alienados e outros tipos de doentes sociais”, além dos “pretos ou pardos”, “débeis ou atrasados”. Ademais, o artigo 137, incentivava a educação eugênica no propósito de “melhorar as gerações futuras” e o artigo 121, § 6º, cerceava a entrada de imigrantes como garantia da integração étnica e da capacidade física e civil, contrariamente a previsão da rejeição de toda e qualquer discriminação, que iguala todos perante a lei, disposta no artigo 113, I. (AGUILAR FILHO, 2011, p. 24; 112; 173. 203; 207).

Durante a segunda guerra mundial, o médico austríaco Hans Asperger, debruçou-se sobre o estudo individualizado em crianças com sintomas de psicopatia de autismo. Ele entrou para a história da psiquiatria ao ampliar os critérios de definição dessa condição de saúde e dar uma “nova cara” ao autismo. Entretanto, há estudos realizados a partir das análises de documentos da época, que afirmam que ele esteve envolvido nas políticas de homicídio de crianças no período nazista. Segundo Edith Sheffer, “arquivos revelam que Asperger participou do sistema de assassinato infantil em múltiplos níveis: ele era próximo de líderes do sistema de eutanásia infantil em Viena e, como membro do Estado nazista, enviou dezenas de crianças para a instituição infantil de Spiegelgrund, onde eram mortas” (SHEFFER, 2019, p. 229).

Em 1948, após a segunda guerra, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948)⁶, promoveu a defesa e o respeito aos direitos e liberdades entre as civilizações dos Estados-Membros e dos territórios sob sua jurisdição, garantindo que as pessoas nascem livres e iguais em dignidade humana e direitos. (artigo 1º da Resolução ONU n.º 217 A, III de 10 de dezembro de 1948). (FUNDAÇÃO DE ARTICULAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E ALTAS HABILIDADES).⁷

Conhecer a história dos direitos das pessoas com deficiência e com autismo, contribui para a compreensão das razões pelas quais ainda há muitas dificuldades e desvantagens sociais e laborais, pois durante um longo período, a discriminação e a exclusão era algo não apenas aceito pela ordem social, mas construído nas diversas formas organizacionais e estruturais da sociedade.

3.2. CAUSAS ECONÔMICAS

Para Emmanuel Teófilo Furtado (2004, p. 272), “a relação entre a globalização neoliberal e o Direito é uma das questões mais importantes da contemporaneidade”.

Dentro de um contexto histórico, há uma relação entre neoliberalismo e privação de direitos, pois faz parte da lógica interna do neoliberalismo restringir direitos, vez que este não pode perdurar em um contexto em que esteja atuando a aquisição de direitos. O neoliberalismo defende que o aumento de direitos tem uma dimensão antieconômica, na medida em que se o trabalhador adquire direitos torna-se pesado, caro para a empresa, dificultando o poder de competição da empresa no mercado. Neste diapasão, sendo a competição o valor maior para esse sistema, a empresa deve ser cada vez mais enxuta (FURTADO, 2004, p. 272).

Nesta linha de ideias, palavras e jargões vão exercendo a função de “amortecer” essa perda de direitos, tais como “enxugamento da máquina”, “cortar gorduras”. O país que se esmera em cortar direitos trabalhistas, recebe “elogio” de que está fazendo o dever de casa.

Explicando essa forte vertente ideológica do neoliberalismo, Pierre Dardot e Christian Laval, expõem que “o termo neoliberalismo não designa uma ideologia que prega o “retorno” ao liberalismo originário e uma política econômica que consiste em retirar o Estado para abrir espaço ao mercado”.

⁶ Disponível em: <https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/>. Acesso em: 23 mar. 2023

⁷ Disponível em: <http://www.faders.rs.gov.br/legislacao/6>. Acesso em: 23 mar. 2023.

É uma forma de governança e de intervenção que depende crucialmente de uma ação estatal abrangente. Pois, não o move a velha crença na auto-regulação espontânea do mercado, mas uma nova que reclama o suporte estatal constante para que a “livre iniciativa” prospere ainda no mundo contemporâneo. Esta forma visa reconstruir não apenas as instituições e as políticas econômicas, mas também a subjetividade das pessoas para torná-las mais adaptadas, e mais adequadas, ao capitalismo globalizado – entendido este como um modo de organização social característico e um estágio de desenvolvimento histórico. Nesse sentido, definem o neoliberalismo “como o conjunto de discursos, práticas, dispositivos, que determinam um novo governo dos homens, segundo o princípio universal da concorrência”. (DARDOT; LAVAL, 2010, p. 3).

Nesta sequência de reflexões, Emmanuel Teófilo Furtado (2004, p. 272), afirma que, ao passo que o pleno exercício da cidadania implica um sistema incluyente, que inclui o indivíduo e lhe alarga direitos, o neoliberalismo é, por excelência, um regime excluyente.

4. PROTEÇÃO JURÍDICA DO TRABALHO DO AUTISTA

A Constituição de 1988, em inúmeros artigos se esmerou em promover defesa, segurança e proteção específica dos direitos das pessoas com deficiência (artigos 5º, 23, 24, 37, 40, 100, 201, 203, 207, 227, 244). A Emenda Constitucional nº 41/2003 trouxe alterações sobre o cálculo da aposentadoria por motivo de invalidez dos servidores públicos (art. 40, §1º, I), e a Emenda Constitucional nº 45/2004 conferiu ao Congresso Nacional a permissão de aprovar e albergar tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos, dando à estes *status* de Emendas Constitucionais, o que fez com que a Convenção da ONU sobre os direitos das pessoas com deficiência (CDPD), e seu Protocolo Facultativo (Nova Iorque, 2007), fossem equivalentes as Emendas Constitucionais, sendo o primeiro tratado internacional a receber o *status* de emenda constitucional, nos moldes do art. 5º, parágrafo 3º da CF.

No lapso temporal entre a Constituição Federal brasileira (1988) e a Convenção da ONU (2007) nasceram normas internacionais que asseguravam os direitos das pessoas com deficiência. Dentre elas estão as Normas para Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência da ONU n.º 48/96, de 20 de dezembro de 1993, designando providências sobre alguns direitos, por exemplo, acessibilidade, educação, trabalho, igualdade, além de outros. Surgiu ainda nesse período, em Londres, a Carta para o Terceiro Milênio, em 09 de setembro de 1999, que indicava encaminhamentos que assegurassem os direitos das pessoas

com deficiência por meio do suporte à promoção de capacidades, autonomia e a integração em todas as questões e perspectivas da vida.

A Lei nº 12.764/2012, que instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos das Pessoas com Transtorno do Espectro do Autismo, equiparou o autista à pessoa com deficiência para todos os efeitos legais, nos termos do seu art. 1º, parágrafo 2º. A razão da referida previsão legislativa se refere à resistência da sociedade em reconhecer o autista como pessoa com deficiência. (D'ANTINO; TIBYRIÇA, 2018, P. 26). Insta salientar que até o advento da Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência - CDPD (2006), o autista, no ordenamento pátrio era considerado pessoa desprovida de plena capacidade civil, tendo a CDPD inaugurado os alicerces principiológicos da “intervenção mínima” e do “*in dubio pro capacitas*”. A regra agora é a da capacidade da pessoa com deficiência e da pessoa com autismo.

O conceito de pessoa com deficiência trazido na CDPD passou a ter caráter interacional, dependendo, portanto, de condições físicas e mentais de longo prazo e de barreiras físicas, sociais e jurídicas, sendo dever do Estado eliminar ao máximo as barreiras (BEVERVANÇO, 2001, p. 13): “Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas.”⁸

Como consequência de obrigações gerais internacionais, impostas pela Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência, foi elaborada a Lei n. 12.764/12, que instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos das Pessoas com Transtorno do Espectro Autista, nominada Lei Berenice Piana. Também foi publicada a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) ou Estatuto da Pessoa com Deficiência (EPD), Lei nº 13.146/2015, que alterou a capacidade civil, exposta no art. 3º do Código Civil. A condição deficiência não mais afeta a plena capacidade civil (CUNHA, 2018, p. 190). Em decorrência, foi excluído do artigo 4º do Código Civil, a expressão “enfermidade ou doença mental”, que impedia a prática dos atos civis por falta de discernimento. Com essas alterações na lei civil, os únicos considerados absolutamente incapazes são os menores de 16 anos. Advêm deste sistema normativo de *status* constitucional e legal, direitos expressos à igualdade, a não-discriminação, a independência, a autonomia e a capacidade das pessoas com autismo, expostos nos artigos 3, 5, 12 da CDPD. Neste mesmo sentido, depreendem-se tais direitos no art. 4º da Lei n. 12.764/12.

⁸ BRASIL, Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009. Brasília. DF. 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 01 abr. 2023.

Na seara trabalhista, tanto a CDPD (art. 27), quanto a Lei n. 12.764/12 (art. 3º, IV, alínea c e art. 2º, V) trazem previsão expressa do direito ao trabalho e emprego.

Impende mencionar também que a Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho de maior relevância, de 1998⁹, estabelece como um de seus princípios fundamentais (...) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Ademais, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) trouxe o avanço dos tratados e convenções relacionadas às questões trabalhistas voltadas para as pessoas com deficiência, como por exemplo, a edição da Convenção OIT 111, em 25 de junho de 1958, que dispõe sobre a vedação da discriminação do ponto de vista do emprego e da profissão, com relação aos salários e critérios de admissão.¹⁰

Seguindo as evoluções trabalhistas, em 20 de junho de 1983, a Convenção OIT 159 dispõe sobre o emprego de pessoas “deficientes” (termo usado à época e que hoje é ultrapassado), assim como sobre a reabilitação profissional, sendo tão importante que foi ratificada no Brasil por meio do Decreto n. 129, de 22 de maio de 1991. Ainda sobre as evoluções normativas trabalhistas e antes da Convenção de 2007, houve a Convenção OIT 168, de 01 de junho de 1988, que apresenta dispositivos relativos à proteção ao desemprego e à promoção de emprego, também ratificada no Brasil pelo Decreto n. 2.682, de 1998.

Por existir uma grande falha e falta na contratação de pessoas com deficiência e com autismo, ocorreu a edição da Lei 8.213/91, a chamada Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência e autismo, que determina que empresas com 100 (cem) empregados ou mais reservem vagas para pessoas com deficiência no quadro de empregados.

Nesta toada, também se aplicam às pessoas com autismo, o disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, que regula o instituto da equiparação salarial. Para idêntica função ou trabalho de igual valor, corresponderá igual salário, não importando que o obreiro seja pessoa com autismo. O salário do trabalhador com autismo deve ser igual aos dos

⁹ 2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as Convenções, têm um compromisso derivado do simples fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas Convenções, isto é: (...). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/document/publication/wcms_230646.pdf. Acesso em 13 Jun. 2023.

¹⁰ O artigo 8, 1 da OIT 168 diz que: “todo membro deverá se esforçar para adotar, com reserva da legislação e da prática nacionais, medidas especiais para fomentar possibilidades suplementares de emprego e a ajuda ao emprego bem como para facilitar o emprego produtivo e livremente escolhido de determinadas categorias de pessoas desfavorecidas que tenham ou possam ter dificuldades para encontrar emprego duradouro, como as mulheres, os trabalhos jovens, os deficientes físicos, os trabalhadores de idade avançada, os desempregados durante um período longo, os trabalhadores migrantes em situação regular e os trabalhadores afetados por reestruturações”. (RIO GRANDE DO SUL. **Governo do Estado. Fundação de Articulação e Desenvolvimento de Políticas Públicas para Pessoas com Deficiência e com Altas Habilidades no Rio Grande do Sul – FADERS**. Legislação Internacional. Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://www.faders.rs.gov.br/legislacao/6>. Acesso em: 13 Jun. 2023.

demais empregados da empresa que desempenham as mesmas atividades que as suas, conforme o art. 461 da CLT. Essa equiparação salarial também está assegurada na Constituição Federal (art.7º, XXXI) na qual consta que não pode haver qualquer discriminação no que se refere ao salário pago aos empregados que são pessoas com deficiência e neste mesmo sentido, que são pessoas com autismo.

A Jurisprudência Trabalhista, no que concerne às pessoas com deficiência e com autismo, tem decidido na esteira dos julgados adiante expostos:

TRABALHADORA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA. CONDIÇÕES INADEQUADAS DE ACESSIBILIDADE. REGIME DE TELETRABALHO. OBRIGAÇÃO DA EMPRESA DE PROMOVER A INCLUSÃO SOCIAL DO TRABALHADOR. ABUSO DE DIREITO DO PODER DIRETIVO PATRONAL. A APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. DIREITO FUNDAMENTAL RECONHECIDO NO PLANO CONSTITUCIONAL. (...) Recurso que se nega provimento. (TRT-13ª Reg., RO 0000494-58.2020.5.13.0006, Rel. Wolney de Macedo Cordeiro, DJe 11.06.2021)

ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA. VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE E DOS DIREITOS INERENTES À PERSONALIDADE DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A discriminação no emprego e o assédio moral à pessoa com deficiência ferem os princípios constitucionais da igualdade (art. 5º da CF) e da não-discriminação nas relações de trabalho (art. 7º, XXXI), além de violar os direitos e garantias previstos na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Assim, comprovada a violação da dignidade e dos direitos inerentes à personalidade nas relações de trabalho, com o sofrimento por humilhação e constrangimento do trabalhador com deficiência, impõe-se a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, uma vez verificados os requisitos da responsabilização subjetiva contemplada no art. 186 do Código Civil. RESCISÃO INDIRETA. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O assédio moral é uma forma sutil e continuada de exaurir a estabilidade psicológica do trabalhador, podendo levá-lo a transtornos psicossomáticos. Trata-se de procedimento patronal grave, que autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho. (TRT-12 Reg., RO 0006099-88.2012.5.12.0039, Rel. Lilia Leonor Abreu, DJe 07.05.2015).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA DA CAUSA RECONHECIDA. (...) AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. PERCENTUAL MÍNIMO DE CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS. COTA SOCIAL. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91. AÇÃO AFIRMATIVA. CUMPRIMENTO. COMPROVAÇÃO DA OMISSÃO DA EMPRESA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA DA CAUSA RECONHECIDA. Consagra o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 verdadeira ação afirmativa em benefício de pessoas que são excluídas do mercado de trabalho e muitas vezes sem condições de provar o seu potencial, a sua adaptabilidade ao mercado de trabalho e a possibilidade de convivência com a rotina da empresa. Nesse contexto, é inadmissível a mera alegação de que a ausência de cumprimento da cota mínima de empregados com deficiência ou reabilitados é resultado da falta de capacitação e especialização de trabalhadores enquadrados nestas condições, pois isto também identificaria discriminação por motivo de deficiência. Na hipótese, o Tribunal Regional anotou que a empresa "não demonstrou nos autos postura ativa e interessada para a contratação". Registrou, ainda, que a ré não atuou, efetivamente, junto aos órgãos competentes na busca de informações, dados e parcerias necessárias à inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência. Diante desse quadro fático, em que não se identifica o empenho da ré em implementar medidas capazes de assegurar o atendimento das cotas sociais, correta a decisão regional que manteve a obrigação de fazer, com cominação de multa coercitiva em caso de seu descumprimento. Agravo de instrumento conhecido e não provido. DANOS MORAIS COLETIVOS. CONFIGURAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA DA CAUSA RECONHECIDA. Desrespeitados valores de interesse de toda a coletividade, a responsabilidade civil perde a sua feição individualista e assume função social hábil a promover o controle ético das condutas praticadas. No caso, foi demonstrada a conduta lesiva da empresa ao se omitir na contratação de pessoas com deficiência, em total desrespeito ao que prescreve o artigo 93 da Lei nº 8.213/91. Em casos como o aqui tratado, esta Corte Superior já se manifestou no sentido da configuração dos danos morais coletivos in re ipsa. Precedentes. Agravo de instrumento conhecido e não provido. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. MATÉRIA ADMITIDA PELO TRIBUNAL REGIONAL. VALOR ARBITRADO AOS DANOS MORAIS COLETIVOS. IMPUGNAÇÃO GENÉRICA. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA DA CAUSA

RECONHECIDA. A alegação genérica de que o valor arbitrado para a indenização por danos morais não atende aos Princípios da Razoabilidade e da Proporcionalidade não se coaduna com a natureza especial do recurso de revista. É necessário que a parte indique, de modo fundamentado, em que pontos os critérios utilizados pela Corte Regional não foram aplicados ou mensurados corretamente e as razões pelas quais considera que o valor fixado não corresponde à extensão do dano. Não observada essa exigência, mostra-se inviável a constatação de afronta ao artigo 944, parágrafo único, do Código Civil. Precedentes desta Turma. Recurso de revista não conhecido. (TST – RRAg 10013209820185020085, Rel. Claudio Mascarenhas Brandao, 7ª Turma, DJe 02.12.2022.)

Por conseguinte, conforme toda a fundamentação supra, o direito ao trabalho das pessoas com autismo, como concretização do princípio da dignidade da pessoa humana, norteia a legislação interna e internacional, sendo fundamento da República a promoção do bem de todos, sem qualquer forma de discriminação (art. 3º, inciso VI). Por sua vez, qualquer prática discriminatória fere o princípio da igualdade, previsto no caput do art. 5º da Constituição Federal, e implica violação ao inciso III, art. 3º, CF/88, que estabelece que um dos objetivos da República a erradicação das desigualdades sociais, também mencionada no art. 170, inciso VII. O art. 7º, inciso XXXI, por sua vez, preceitua que é proibida qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão. O combate à discriminação no trabalho deriva diretamente do combate a todas as formas de discriminação, missão prevista na Declaração Universal dos Direitos do Homem. Estar-se diante de normas de direitos fundamentais que dão concretude aos direitos humanos, irradiando eficácia sobre todas as relações jurídicas, informando e condicionando a atividade pública e privada.

Neste contexto, em razão dos princípios fundamentais de proteção à dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (art. 1º, III e IV, da CF/88; Convenção 111 da OIT e art. 1º da Lei 9.029/95), deve haver estímulo a inserção da pessoa com autismo no mercado de trabalho, observadas as singularidades apresentadas pelo transtorno, vistas não como um déficit, mas como uma potencialidade de outras habilidades, observando-se pontos de impacto que precisam de acessibilidade, mas que trazem para as empresas outras visões, habilidades, que são valiosas.

5. O ACESSO AO TRABALHO DA PESSOA COM AUTISMO

Com relação ao acesso ao trabalho da pessoa com autismo, Vinicius Gaspar Garcia acredita que “ao lado da reabilitação na esfera da saúde e da necessária inclusão escolar, o acesso ao trabalho se constitui em etapa decisiva para conquista plena da cidadania por parte desse segmento populacional.” (GARCIA, 2011).

Segundo Francisco Gerson Marques de Lima (1997, p. 203), o Trabalho dessas pessoas interessa a Sociedade, pois a produção nacional vem da labuta de todos. O Trabalho dignifica o homem. Psicologicamente, gera a sensação de utilidade, impondo maior gosto pela vida, ocasionando melhor funcionalidade orgânica e melhorando as relações intersubjetivas.

A contratação de pessoas com deficiência e com autismo traz uma imagem socialmente positiva para a empresa. Para Emmanuel Teófilo Furtado (2004, p. 234), o desempenho da empresa é catalisado pelo clima organizacional positivo, havendo reflexos positivos sobre a motivação dos demais trabalhadores, maior humanização do ambiente de trabalho, diminuindo a concorrência selvagem e aumentando o estímulo à busca da competência profissional.

Contudo, para haver a efetiva inserção do autista no mercado de trabalho, antes mesmo da promoção da acessibilidade e da adaptação do ambiente de trabalho, são necessárias a não-discriminação e a solidariedade social.

A não discriminação, como direito já citado acima, constitui uma vertente negativa do princípio da igualdade, pelo qual são formuladas regras constitucionais e legais determinando que os atos discriminatórios não poderão ser aceitos. Gilmar Ferreira Mendes define, com base na doutrina alemã, que a isonomia tanto pode ser vista como exigência de tratamento igualitário (*Gleichbehandlungsgebot*), como a proibição de tratamento discriminatório (*Ungleichbehandlungsverbot*). (MENDES, 1999, p. 43)

Nesta linha de reflexões, no que toca à solidariedade social, segundo Durkheim, a coesão é parte da solidariedade social. Isso requer que os laços sociais sejam mais fortes e numerosos, criando obrigações para o indivíduo, exercendo pressões funcionais que moderam o egoísmo e lhe permitem reconhecer sua dependência com respeito à sociedade. (DURKHEIM, 2002, p. 31)¹¹

¹¹ **Les règles de la méthode sociologique.** Tradução de Maria Isaura Pereira de Queiroz.

Nesta toada de ideias, a promoção do acesso ao trabalho da pessoa com autismo passa por questões relacionadas à sua profissionalização e à proteção ao ambiente de trabalho, relacionadas a acessibilidade e a adaptação do ambiente de trabalho.

O Direito à profissionalização é considerado um direito fundamental, assegurado pela Constituição brasileira nos artigos 205 e 227.

No que toca à acessibilidade e à adaptação do ambiente de trabalho, a proteção essencial ao ambiente de trabalho está expressa no artigo 200, VIII, da Constituição Federal de 1988, devendo haver seu reconhecimento e importância como um direito fundamental do trabalhador, consolidado as normatizações esparsas da CLT.

A promoção da adaptação e da inclusão de uma pessoa com autismo nas empresas, significa a quebra de preconceitos dos demais empregados, que aprendem a lidar melhor com as diversidades, o que, não só potencializa o desenvolvimento dessas pessoas, como também da empresa, que promove a sua função social (art. 170, II da CF).

Algumas empresas que discriminam a contratação de pessoas com autismo, não percebem que esses cérebros atípicos possuem habilidades, que quando potencializadas, podem gerar ganhos para as corporações, a partir da visão de outras inteligências voltadas para soluções de problemas que necessitam dessas características singulares. Pessoas com autismo possuem aptidões e talentos específicos em determinadas áreas do conhecimento como questões lógicas e matemáticas, atividades repetitivas e metódicas, boa memória visual e de longo prazo, orientação maior a detalhes e honestidade, por apresentarem um desenvolvimento cerebral voltado para atividades mais concretas. (SILVA, 2012, p. 43).

Francisco Gerson Marques de Lima (1997, p. 205) descreve algumas características positivas de pessoas com autismo e com deficiência no ofício que executam, citando estudos realizados pela empresa americana E. I. Du Pont de Nemours Company, que revelaram que os ajustamentos físicos para as atividades dessas pessoas eram mínimos, a saúde, em geral, era satisfatória, pois 96% tinham um histórico de seguridade normal ou superior ao normal, dentro e fora do trabalho e mais de 50% superaram o nível normal. Quanto ao desempenho de funções, o trabalho executado chegou a ter um índice de 92% do rendimento normal ou superior ao normal, além do que não exigiam privilégios especiais, pois não queriam ser tratados de forma diferente dos demais e a empresa mencionada não precisou desembolsar com seguros em razão de acidentes de trabalho. A natureza das deficiências dos trabalhadores envolvidos neste estudo eram diversificadas e o engajamento desses profissionais foi promovido através da utilização de vários outros técnicos especializados em trabalhos com

peças com deficiência, concluindo-se que, em algumas atividades, essas peças podem se sair melhor do que os indivíduos ditos normais.

A inserção de uma peça com autismo nos quadros de uma empresa, pode possibilitar melhores níveis de produtividade, sendo necessário apenas descobrir onde esse empregado melhor trabalha, promovendo assim acessibilidade. (SILVA, 2012, p. 117).

Nessa toada, visando, a promoção do emprego das peças com autismo, necessária a adoção de políticas públicas, que ora se propõe, beneficiando com incentivos fiscais, empresas que promovem adaptações estruturais e de pessoal, visando a acessibilidade e contratação, por buscarem realizar a inclusão laboral de peças com autismo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As supostas barreiras impostas às peças com autismo se devem pelos impedimentos sociais impostos, desconhecimento acerca do transtorno do espectro do autismo e discriminação histórica e econômica.

A Conscientização sobre o Transtorno do Espectro do Autista é indispensável para extirpar a discriminação nas relações de trabalho.

A dignidade e a igualdade somente podem ser conquistadas quando os direitos fundamentais forem assegurados e haja o reconhecimento da igualdade e da não-discriminação entre as peças.

A capacidade laborativa ainda é questionada, sobretudo, quando não se oportuniza o exercício de um trabalho condizente com as potencialidades e habilidades da peça com autismo.

A inclusão e a acessibilidade laboral, por si só não se efetivam, dependem da solidariedade social.

Apesar da legislação protetiva, necessária também a adoção de políticas públicas, a fim de assegurar o acesso ao trabalho, visando a detecção das vagas no mercado, as atividades que podem ser melhor executadas, a profissionalização, as adaptações a serem promovidas pelas empresas para manutenção do emprego.

A partir de todo o exposto, possibilitar a inserção dessas peças no mercado, significa a concretização do direito fundamental ao trabalho, possibilitando a isonomia com os demais trabalhadores e promovendo a justiça social.

REFERÊNCIAS

AGUILAR FILHO, Sidney. **Educação, autoritarismo e eugenia** = exploração do trabalho e violência à infância desamparada no Brasil (1930-1945). 2011. 364 p. Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Educação. Campinas. São Paulo. 2011. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/251194>. Acesso em: 23 mar. 2023. p. 24; 112; 173; 203; 207

ALMEIDA, Vitor. **A capacidade civil das pessoas com deficiência e os perfis da curatela**. Belo Horizonte: Fórum, 2019.

ALVES, José Carlos Moreira. **Direito Romano**. Volume I. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais**, DSM-5. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. ISBN 978-85-8271-089-0.

ANATALINO, João. **O Deficiente na Cultura Greco-Romana** – A Óptica Espartana. São Paulo: Recanto das Letras, 2017. Código do texto: T6141362. Disponível em: <https://www.recantodasletras.com.br/artigosde-educacao/6141362>. Acesso em: 23 mar. 2023.

BARBOZA, Heloisa Helena. Desafios para a efetividade da Lei Brasileira de Inclusão. Direito, vulnerabilidade e pessoa com deficiência. In: SALES, Raquel Bellini; PASSOS, Aline Araújo; LAGE, Juliana Gomes. (org.) **Direito, vulnerabilidade e pessoa com deficiência**. Rio de Janeiro: Processo, 2019.

BEVERVANÇO, Rosana Beraldi. **Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência** (da Exclusão à Igualdade). Curitiba: MPE, 2001.

CAMPANHOLE, Adriano; CAMPANHOLE; Hilton Lôbo. **Todas as Constituições do Brasil** / compilação dos textos, notas, revisão e índices. São Paulo: Atlas, 1971. 659 p. Disponível em: http://biblioteca2.senado.gov.br:8991/F/?func=itemglobal&doc_library=SEN01&doc_number=000012720. Acesso em: 23 mar. 2023.

CUNHA, Felipe Hotz de Macedo. Proteção contra qualquer forma de abuso e exploração e contra tratamentos desumanos ou degradantes. In: TIBYRIÇÁ, Renata Flores;

D'ANTINO, Maria Eloisa Famá (org.). **Direitos das pessoas com autismo:** comentários interdisciplinares à Lei 12.764/12. 1 ed. São Paulo: Memnon Edições Científicas, 2018.

D'ANTINO, Maria Eloisa Famá; TIBYRIÇÁ, Renata Flores. Autismo e deficiência. In: TIBYRIÇÁ, Renata Flores; D'ANTINO, Maria Eloisa Famá (org.). **Direitos das pessoas com autismo:** comentários interdisciplinares à Lei 12.764/12. 1 ed. São Paulo: Memnon Edições Científicas, 2018.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **Néolibéralisme et subjectivation capitaliste.** Éditions Presses Universitaires de France: Dans Cités 2010/1(n° 41)

DURKHEIM, Émile. **Les règles de la méthode sociologique.** 17. ed. Trad. Maria Isaura Pereira de Queiroz. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2002.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Preconceito no Trabalho e a discriminação por Idade.** São Paulo: LTR Editora Ltda, 2004.

FOUCAULT, Michel. **Histoire de la Folie à l'Âge Classique.** Trad. José Teixeira Coelho Netto. São Paulo: Perspectiva, 1978.

GARCIA, Vinicius Gaspar. **As pessoas com deficiência na história do mundo.** Rio de Janeiro: Bengala Legal, 2011. Disponível em: <http://www.bengalalegal.com/pcd-mundial>. Acesso em: 23 mar. 2023. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462014000100010&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 23 mar. 2023. <http://dx.doi.org/10.1590/S1981-77462014000100010>. Acesso em: 23 mar. 2023.

GAUDERER, Ernest C. **Autismo e outros atrasos de desenvolvimento.** 2 ed. São Paulo: REVINTER, 1997.

LIMA, Francisco Gérson Marques. **Igualdade de tratamento nas Relações de Trabalho.** São Paulo: Malheiros Editores, 1997.

MENDES, Gilmar Ferreira. **Direitos fundamentais e controle de constitucionalidade.** 2. ed. São Paulo: Celso Bastos, 1999

ONU, Organização das Nações Unidas. **A Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Assembleia Geral das Nações Unidas. Paris: [s.n.], 1948. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/>. Acesso em: 23 mar. 2023.

RIO GRANDE DO SUL. Governo do Estado. **Fundação de Articulação e Desenvolvimento de Políticas Públicas para Pessoas com Deficiência e com Altas Habilidades no Rio Grande do Sul – FADERS**. Legislação Internacional. Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://www.faders.rs.gov.br/legislacao/6>.

ROCHA, Carmem Lúcia Antunes Rocha. **O princípio da dignidade da pessoa humana e a exclusão social**. Interesse Público, n. 4, Porto Alegre: Notadez, 1998.

SHEFFER, Edith. **Asperger's Children: The Origins of Autism in Nazi Vienna**. Tradução de Alessandra Bonrruquer. Editora Record, 2019.

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

WING, Lorna. **Asperger's syndrome: a clinical account**. Psychol Med 1981.