



FACULDADE EVANGÉLICA DE GOIANÉSIA
CURSO DE DIREITO

**A INCLUSÃO DO AUTISTA NO MERCADO DE TRABALHO:
DESAFIOS E CAMINHOS PARA A EFETIVIDADE**

FILIPE EDUARDO DA SILVA ROCHA
WENDER SILVA COELHO

GOIANÉSIA/GO

2023

FILIPPE EDUARDO DA SILVA ROCHA
WENDER SILVA COELHO

**A INCLUSÃO DO AUTISTA NO MERCADO DE TRABALHO:
DESAFIOS E CAMINHOS PARA A EFETIVIDADE**

Artigo Científico apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Faculdade Evangélica de Goianésia (FACEG), em nível bacharel, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Thiago Brito Steckelberg

GOIANÉSIA/GO

2023

FOLHA DE APROVAÇÃO

**A INCLUSÃO DO AUTISTA NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS E
CAMINHOS PARA A EFETIVIDADE**

Este artigo foi julgado adequado para a obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovada em sua forma final pela banca examinadora da Faculdade Evangélica de Goianésia/GO-FACEG

Aprovada em, _____ de ____ de 2023

Nota Final _____

Banca Examinadora

Prof. Me. Thiago Brito Steckelberg
Orientador

Prof. Me. Simone Maria da Silva
Professor convidado 1

Prof. Me. Máisa Dorneles da Silva Bianquine
Professor convidado 2

DEDICATÓRIA

Inicialmente, quero expressar meu profundo agradecimento a Deus por Sua presença constante em minha vida ao longo desta jornada acadêmica. Sua graça e bênçãos me capacitaram a enfrentar desafios e buscar conhecimento. Sou grato por Sua orientação e por me conceder o privilégio de conquistar mais um marco em minha vida. Meu eterno agradecimento a Ele.

Dedico este trabalho aos meus amigos e familiares, cujo apoio e amor incondicional foram fundamentais em minha jornada acadêmica. A vocês, que estiveram ao meu lado desde o início, sou imensamente grato por terem acreditado em mim e me encorajado a alcançar meus objetivos.

Em especial, dedico este trabalho à minha dupla, cuja parceria e comprometimento foram essenciais para o sucesso deste projeto. Juntos, superamos desafios, trocamos conhecimentos e nos fortalecemos mutuamente. Obrigado por compartilharem essa experiência única comigo e por tornarem esta jornada ainda mais especial.

Aos meus professores, meu profundo agradecimento pela sua competência e orientação ao longo desse processo. Suas instruções e conhecimentos contribuíram para o amadurecimento acadêmico e para a qualidade deste trabalho. Sou grato pela paciência, dedicação e por compartilharem seu saber conosco.

A todos os amigos que fiz ao longo do curso, vocês foram uma fonte constante de apoio, motivação e aprendizado. Nossas vivências compartilhadas criaram laços que levarei para toda a vida. Obrigado por tornarem essa jornada ainda mais memorável e por serem verdadeiros companheiros de jornada.

Por fim, agradeço a todos aqueles que contribuíram para a realização deste trabalho. Seu suporte e presença foram inestimáveis. Dedico este trabalho a cada um de vocês, com gratidão e reconhecimento por fazerem parte da minha trajetória acadêmica.

A INCLUSÃO DO AUTISTA NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS E CAMINHOS PARA A EFETIVIDADE

INCLUSION OF INDIVIDUALS WITH AUTISM IN THE JOB MARKET: CHALLENGES AND PATHWAYS TO EFFECTIVENESS

FILIPE EDUARDO DA SILVA ROCHA¹
WENDER SILVA COELHO²
THIAGO BRITO STECKELBERG³

¹*Discente do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia- e-mail: filipe.eduardo.rocha@outlook.com*

²*Discente do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia- e-mail: wendersilva179@gmail.com*

³*Docente do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia- e-mail: thiagosteck@gmail.com*

RESUMO: Este trabalho aborda a inclusão dos autistas no mercado de trabalho, visando compreender os desafios enfrentados e os caminhos para sua efetividade. São investigadas políticas públicas e iniciativas privadas que promovem a inserção profissional dos autistas. A Lei nº 12.764/2012, que reconhece os autistas como pessoas com deficiência, desempenha um papel crucial e estimula a inclusão do autista no ambiente de trabalho, e por que, apesar da existência dessa Lei, os autistas ainda enfrentam invisibilidade e uma alarmante taxa de desemprego? A pesquisa adota uma abordagem qualitativa, utilizando pesquisa bibliográfica e documental para analisar a legislação e obras de doutrinadores renomados. O trabalho é estruturado em três tópicos principais: caracterização do Transtorno do Espectro Autista, visibilidade do autista no contexto das pessoas com deficiência e importância da inclusão dos autistas para as empresas. Também é discutida a relevância da criação de um órgão fiscalizador para garantir a efetividade da inclusão. O estudo conclui que o autismo requer abordagens específicas para sua inclusão no mercado de trabalho. São propostas medidas como programas de capacitação, sensibilização das empresas e políticas de incentivo à contratação de autistas. A carteirinha do autista é apresentada como uma ferramenta auxiliar e destaca-se a importância de um órgão fiscalizador. Embora a legislação atual seja relevante, ainda existem lacunas a serem abordadas. Superar os desafios requer esforços conjuntos do poder público, das empresas e da sociedade para promover a inclusão genuína, valorizar os talentos autistas e proporcionar igualdade de oportunidades e diversidade no ambiente profissional.

Palavras-chave: Autismo, Inclusão, Mercado de trabalho, Legislação, Desafios

ABSTRACT: This work addresses the inclusion of autistic people in the labor market, aiming to understand the challenges faced and the ways for its effectiveness. Public policies and private initiatives that promote the professional insertion of autistic people are investigated. Law nº 12.764/2012, which recognizes autistic people as people with disabilities, plays a crucial role and encourages the inclusion of autistic people in the work environment, and why, despite the existence of this law, they still face invisibility and an alarming unemployment rate? The research adopts a qualitative approach, using bibliographical and documental research to analyze the legislation and works of renowned scholars. The work is structured around three main topics: characterization of Autistic Spectrum Disorder, visibility of autistic people in the context of people with disabilities and the importance of including autistic people for companies. The relevance of creating a supervisory body to ensure the effectiveness of inclusion is also discussed. The study concludes that autism requires specific approaches for its inclusion in the labor market. Measures such as training programs, awareness of companies and policies to encourage the hiring of autistic people are proposed. The autistic card is presented as an auxiliary tool and the importance of a supervisory body is highlighted. While current legislation is relevant, there are still gaps to be addressed. Overcoming challenges requires joint efforts by public authorities, companies and society to promote genuine inclusion, value autistic talents and provide equal opportunities and diversity in the professional environment.

Key Words: Autism, Inclusion, Labor market, Legislation, Challenges

INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho é um tema de extrema relevância para a construção de uma sociedade inclusiva e igualitária. No entanto, essa busca por inclusão enfrenta desafios significativos. Como os autistas podem superar esses obstáculos na sua busca por oportunidades de trabalho? E quais são as políticas públicas e iniciativas privadas que podem contribuir para a superação desses desafios?

Além disso, a legislação brasileira desempenha um papel crucial nesse processo, especialmente a Lei nº 12.764/2012, que reconhece os autistas como pessoas com deficiência e estabelece direitos e proteções específicas para eles. Como essa legislação tem contribuído para promover a inclusão dos autistas no mercado de trabalho? Quais são as lacunas ou limitações que ainda precisam ser abordadas para garantir uma inclusão efetiva?

No entanto, é importante destacar que o autismo não deve ser considerado apenas como uma deficiência, mas sim como uma condição única. Diante disso, surge a problematização: Apesar da Lei 12.764 estimular a inclusão do autista no mercado de trabalho, por que os autistas ainda enfrentam invisibilidade e uma alarmante taxa de desemprego? Nesse sentido, é fundamental refletir sobre as barreiras e desafios que impedem a efetiva inclusão dos autistas no ambiente profissional. Quais são as medidas necessárias para criar um ambiente de trabalho acolhedor, que promova a igualdade de oportunidades e valorize as habilidades e potenciais únicos dos autistas? Como garantir a efetividade da inclusão do autista no mercado de trabalho?

Nesse contexto, este trabalho tem como objetivo aprofundar a compreensão sobre a inclusão dos autistas no mercado de trabalho, considerando tanto os desafios enfrentados por eles como as políticas públicas e iniciativas privadas que visam superar esses obstáculos.

Este trabalho aborda três pontos centrais relacionados à inclusão do autista no mercado de trabalho. Primeiramente, destaca-se a caracterização do Transtorno do Espectro Autista (TEA), uma condição neurológica que afeta a comunicação e a interação social. A compreensão dessa condição é essencial para a elaboração de políticas e medidas efetivas que garantam a inclusão desses indivíduos.

Em seguida, abordou-se a questão da visibilidade do autista no contexto das pessoas com deficiência (PCDs). Defendeu-se que o autista deve ser reconhecido como autista, não sendo englobado apenas como uma PCD genérica. Essa abordagem tem como objetivo destacar

as particularidades do autismo, uma vez que essa condição não é, em si, uma deficiência, podendo ou não estar acompanhada por outras condições.

Dentro do terceiro tópico, discutiu-se não apenas a importância da inclusão dos autistas para eles próprios, mas também como essa inclusão é benéfica para as empresas. Exploraram-se os potenciais talentos e habilidades únicas que os autistas podem trazer para o ambiente de trabalho. A diversidade de pensamento e perspectivas que os autistas oferecem pode contribuir para a inovação e o sucesso das organizações.

Além disso, discute-se a importância da criação de um órgão fiscalizador para garantir a efetividade da inclusão dos autistas no mercado de trabalho. Esse órgão seria responsável por monitorar a aplicação das leis pertinentes e assegurar que as empresas cumpram suas obrigações legais de proporcionar um ambiente de trabalho inclusivo e acessível para os autistas.

Ademais, foi destacado a relevância da Lei nº 12.764/2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com TEA, como um marco legal fundamental para a proteção dos direitos dos autistas. Essa lei estabelece diretrizes para a promoção da inclusão e igualdade de oportunidades em diversas áreas, incluindo o mercado de trabalho.

Ao longo desta pesquisa, serão analisadas essas questões, considerando a legislação vigente e os desafios enfrentados na prática. Buscar-se-á compreender como a legislação pode ser efetivamente aplicada para garantir a inclusão dos autistas no mercado de trabalho e como medidas adicionais, como a criação de um órgão fiscalizador, podem contribuir para esse processo. A partir dessa análise, buscar-se-á propor soluções e ações que promovam a inclusão efetiva dos autistas no ambiente profissional, respeitando suas necessidades e habilidades únicas.

No que diz respeito à metodologia, este estudo adota uma abordagem qualitativa, com o uso predominante do método dedutivo. A pesquisa aprofunda-se na legislação brasileira, com enfoque especial na Lei nº 12.764/2012. Além disso, serão utilizados como referências renomados doutrinadores, como o jurista Ingo Sarlet (2009), o jornalista e escritor Steve Silberman (2015) e a socióloga Judy Singer (1999).

Ao longo deste trabalho, serão exploradas as políticas de inclusão que podem ser adotadas para promover a inserção dos autistas no mercado de trabalho. Será dada ênfase aos talentos autistas, reconhecendo suas habilidades especiais e talentos únicos que podem contribuir para o ambiente profissional. Também será abordada a importância da CIPTEA (Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista) e como ela pode auxiliar na inclusão no mercado de trabalho.

Por fim, será discutido o princípio da proibição do retrocesso, que visa assegurar a manutenção dos direitos já conquistados pelas pessoas autistas. A criação de um órgão fiscalizador será abordada em termos de suas atribuições e do impacto potencial na efetividade da inclusão dos autistas.

Por meio dessa pesquisa, busca-se ampliar o entendimento sobre a inclusão dos autistas no mercado de trabalho, propondo abordagens inovadoras e identificando os desafios existentes. Espera-se que esse estudo contribua para a construção de políticas e práticas mais inclusivas, reconhecendo o valor e o potencial das pessoas autistas no ambiente profissional.

1 CARACTERIZAÇÃO DO TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA)

O autismo vem da palavra grega *autos* que tem o significado de “por si mesmo”, essa palavra grega expressa a ideia de individualidade e autossuficiência, e o transtorno do espectro autista se caracteriza por dificuldades persistentes na interação social, comunicação e pela presença de padrões restritivos e repetitivos de comportamento. (*AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION*, 2014).

Na concepção popular, as pessoas com autismo apresentam características faciais distintas das demais, pois a maioria das pessoas que não busca conhecimento sobre o assunto acredita que o autismo seja uma doença, portanto, sintomas físicos seriam esperados.

Judy Singer (1999), socióloga e ativista autista, tem contribuído significativamente para a compreensão e definição do autismo. Segundo Singer, “*em seu livro Neurodiversity: The Birth of an Idea*”, o autismo não deve ser considerado uma doença ou uma deficiência a ser corrigida, mas sim como uma forma válida de ser e existir no mundo. Ela enfatiza a importância de reconhecer a neurodiversidade, ou seja, a diversidade natural dos cérebros e das maneiras pelas quais as pessoas percebem, pensam e experimentam o mundo.

Para Singer (1999), o autismo é uma variação natural da condição humana, que traz consigo uma gama única de habilidades, perspectivas e contribuições para a sociedade. Ela defende que é essencial valorizar e respeitar as diferenças neurocognitivas, promovendo a inclusão e aceitação dos autistas em todos os aspectos da vida, incluindo educação, trabalho e relações sociais. A visão de Singer desafia concepções estereotipadas e patologizantes do

autismo, buscando promover uma sociedade mais inclusiva e acolhedora para todas as pessoas, independentemente de sua neurodivergência (SINGER, 1999).

O autismo pode se manifestar de diferentes formas, variando em grau e intensidade. É comum dividir os graus de autismo em leve, moderado e grave. No autismo leve, a pessoa pode ter dificuldades de comunicação social e interação social, mas é capaz de se adaptar a ambientes e situações novas. Já no autismo moderado, há maiores desafios na comunicação e interação social, bem como na realização de atividades cotidianas. No autismo grave, a pessoa pode apresentar atrasos significativos no desenvolvimento cognitivo e linguístico, além de comportamentos repetitivos e estereotipados. O DSM-5 (uma sigla inglesa, *Diagnostic and Statistical Manual*, que significa Manual de Diagnóstico e Estatística- 5ª edição) destaca que as principais características do autismo são:

As características essenciais do transtorno do espectro autista são prejuízo persistente na comunicação social recíproca e na interação social (Critério A) e padrões restritos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades (Critério B). Esses sintomas estão presentes desde o início da infância e limitam ou prejudicam o funcionamento diário (Critérios C e D). O estágio em que o prejuízo funcional fica evidente irá variar de acordo com características do indivíduo e seu ambiente. Características diagnósticas nucleares estão evidentes no período do desenvolvimento, mas intervenções, compensações e apoio atual podem mascarar as dificuldades, pelo menos em alguns contextos. Manifestações do transtorno também variam muito dependendo da gravidade da condição autista, do nível de desenvolvimento e da idade cronológica; daí o uso do termo espectro. O transtorno do espectro autista engloba transtornos antes chamados de autismo infantil precoce, autismo infantil, autismo de Kanner, autismo de alto funcionamento, autismo atípico, transtorno global do desenvolvimento sem outra especificação, transtorno desintegrativo da infância e transtorno de Asperger. (DSM-5, 2014, p.53)

Ainda, pode-se concluir que o termo "espectro" abrange as diversas manifestações comportamentais do transtorno, bem como a forma como ele se apresenta. Essas manifestações podem incluir comprometimentos linguísticos ou intelectuais, associações com outros transtornos, e podem ser influenciadas por fatores genéticos, ambientais ou médicos, além de variarem em termos de gravidade.

Dentro da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), o autismo é categorizado no capítulo que aborda as funções mentais globais. Essas funções incluem tanto a consciência quanto funções específicas, como linguagem, memória e cálculo, que podem exercer uma influência significativa sobre as funções psicossociais. A CIF se distingue de outras classificações, pois não se concentra em indicar os problemas de saúde ou sintomas apresentados pelas pessoas, mas sim afirmar que:

Nessa perspectiva o indivíduo com TEA é analisado de forma singular, sendo necessário considerar a dinâmica do indivíduo em termos de: I) funcionalidade - funções do corpo, estruturas do corpo, atividades e participação contextual; II) incapacidade - deficiências, limitações de atividade e restrições de participação.” (CIF, 2019, p. 74)

O autismo é um transtorno do neurodesenvolvimento caracterizado por dificuldades persistentes na interação social, comunicação e pela presença de padrões restritivos e repetitivos de comportamento. Diferente do que muitas pessoas acreditam, o autismo não é uma doença, mas sim um transtorno, e não apresenta características físicas distintas. É importante ressaltar que o autismo não afeta a saúde mental da pessoa, que pode estar perfeitamente saudável.

O autismo pode se manifestar de diferentes formas, variando em grau e intensidade. Os graus de autismo são classificados como leve, moderado e grave, com diferentes níveis de desafios na comunicação, interação social e desenvolvimento cognitivo.

A classificação de grau do TEA abrange diferentes níveis de autismo, variando de leve a grave. Cada pessoa com autismo possui habilidades e limitações únicas, o que influencia a escolha de profissões mais adequadas. O hiperfoco, característica do autismo em que as pessoas têm a capacidade de se concentrar intensamente em uma tarefa específica, pode ser vantajoso em trabalhos que exigem atenção aos detalhes (VARELLA, 2021).

Para promover a inclusão de funcionários com autismo no ambiente de trabalho, é necessário fornecer suporte adequado e adaptar o ambiente para garantir o sucesso dos funcionários com autismo. A valorização das habilidades individuais e o oferecimento de ajustes razoáveis são essenciais para aumentar a eficiência e a produtividade da empresa.

No entanto, é importante lembrar que cada pessoa com autismo é única e que nem todos os indivíduos com autismo serão adequados para todos os tipos de trabalho. É fundamental avaliar individualmente as habilidades e limitações de cada pessoa e buscar um trabalho que seja adequado para suas características e interesses. Além disso, é necessário criar um ambiente de trabalho acolhedor e inclusivo, que ofereça apoio e compreensão aos funcionários com autismo.

2 INVISÍVEIS: A INVISIBILIDADE JURÍDICA E A NECESSIDADE DO RECONHECIMENTO DO AUTISTAS COMO UMA CLASSE INDEPENDENTE NO MERCADO DE TRABALHO

A Lei nº 12.764, conhecida como Lei Berenice Piana, estabelece diretrizes para a garantia dos direitos das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no Brasil. Dentre essas diretrizes, destaca-se a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho. Com base nessa lei, é assegurado o estímulo à inclusão e participação ativa das pessoas com TEA no ambiente profissional, levando em consideração suas necessidades e particularidades. Nesse sentido, é fundamental destacar o inciso V do Art. 2º da referida lei, que enfatiza o estímulo à inserção da pessoa com TEA no mercado de trabalho, respeitando as especificidades da deficiência e observando as disposições do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990).

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)" (Lei nº 12.764/2012, Art. 2º, inciso V) (ECA, 1990, *online*)

Essa Lei desempenha um papel fundamental na proteção dos direitos dos autistas no Brasil. Embora vários estudos clínicos não classifiquem o autismo como uma deficiência, a legislação brasileira considera-o dessa forma, ampliando assim a sua proteção por meio de outras leis.

No artigo 1º, § 2º da Lei nº 12.764/2012, é estabelecido que "a pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais". Essa inclusão legal visa assegurar direitos e benefícios específicos para os autistas, incluindo medidas de inclusão no mercado de trabalho. No entanto, apesar dessas medidas legais, é importante destacar que muitas vezes os autistas ainda são invisíveis na sociedade, enfrentando barreiras e discriminação que dificultam sua plena participação.

Essa invisibilidade se estende ao mercado de trabalho, onde os autistas enfrentam desafios significativos para encontrar oportunidades adequadas. Embora sejam enquadrados como pessoas com deficiência, a falta de um programa de cotas específico para os autistas limita sua inclusão e contribui para a perpetuação dessa invisibilidade no ambiente profissional. É crucial que sejam adotadas medidas para romper com esse ciclo, garantindo que os autistas

tenham espaço e sejam valorizados no mercado de trabalho, promovendo uma sociedade mais inclusiva e equitativa.

A inclusão no mercado de trabalho para autistas é atualmente enquadrada na categoria das pessoas com deficiência (PCD). No entanto, essa abordagem tem gerado exclusão e invisibilidade para os autistas, uma vez que a falta de um programa de cotas específico para eles impede sua contratação adequada.

Os autistas se tornam invisíveis quando a contratação prioriza apenas as pessoas com deficiência, deixando-os de lado. A taxa de desemprego mundial entre autistas é alarmante, chegando a mais de 80%. Infelizmente, no Brasil, a situação é ainda mais preocupante, uma vez que não há dados confiáveis sobre a quantidade de autistas no país, muito menos sobre sua taxa de empregabilidade.

O desemprego entre as pessoas com autismo é de aproximadamente 85 por cento. Essa estatística significa que cerca de dois terços das pessoas com autismo não estão trabalhando. Em geral, aqueles com autismo tiveram taxas de emprego mais baixas e taxas de isolamento social mais altas do que pessoas com outras deficiências (FORBES, 2020, *online*).

Apesar de no Brasil atualmente não existirem dados suficientes sobre o autismo, no contexto dos Estados Unidos, a situação de desemprego entre pessoas autistas, especialmente os jovens com até 25 anos, é alarmante. Apesar de possuírem qualificações e habilidades relevantes, um estudo revela que cerca de 50% desses jovens autistas estão desempregados, enfrentando dificuldades para encontrar oportunidades adequadas no mercado de trabalho (PALUMBO, 2021). Segundo estimativas apresentadas pela Microsoft:

Estima-se que 80% das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) estejam desempregadas, embora muitas sejam totalmente capazes de manter um emprego e algumas possuam habilidades excepcionais em áreas como ciência, matemática e tecnologia. A taxa de desemprego de 80 por cento torna-se ainda mais significativa, considerando que cerca de um por cento da população mundial tem um Transtorno do Espectro do Autismo. (WARNICK, 2016, *online*)

No Brasil, em 2019 o autismo foi incluído nas perguntas do censo demográfico, o que pode fornecer números mais precisos nos próximos anos. No entanto, isso ainda é insuficiente. Seria interessante que o país adotasse uma nova postura, criando um programa que incentive a contratação de autistas. O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é um transtorno global do desenvolvimento que se manifesta na primeira infância e tem como principal sintoma a dificuldade de interação social e comunicação.

No contexto internacional, há um reconhecimento crescente da importância da inclusão de pessoas com autismo e deficiências no mercado de trabalho. Organizações como a Organização das Nações Unidas (ONU) e outras entidades têm promovido diretrizes e políticas para garantir a igualdade de oportunidades e a inclusão desses indivíduos.

No entanto, no Brasil, ainda há uma lacuna de dados sobre a inclusão de pessoas com autismo no ambiente de trabalho. Embora a Lei 13.861, sancionada em 2019, tenha incluído a pergunta sobre Transtorno do Espectro Autista (TEA) nos censos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), é necessário um compromisso efetivo do Estado para tornar esses dados públicos e utilizá-los para implementar políticas públicas de inclusão eficazes.

Art. 17. Serão incluídas no censo demográfico de 1990, e nos subsequentes, questões concernentes à problemática da pessoa portadora de deficiência, objetivando o conhecimento atualizado do número de pessoas portadoras de deficiência no País.
Parágrafo único. Os censos demográficos realizados a partir de 2019 incluirão as especificidades inerentes ao transtorno do espectro autista, em consonância com o § 2º do art. 1º da Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. (BRASIL, 2019, *online*)

A falta de dados precisos sobre a inclusão de pessoas com autismo e deficiências no mercado de trabalho no Brasil torna desafiador avaliar o impacto das barreiras enfrentadas e desenvolver estratégias efetivas de inclusão. É necessário um esforço conjunto do governo, das empresas e da sociedade civil para promover a inclusão e garantir a igualdade de oportunidades para todas as pessoas.

Incluir o autista no censo já é um grande passo, no entanto, isso ainda é insuficiente, para que a inclusão no mercado de trabalho seja efetiva, é necessário que o país adote uma nova postura, criando um programa que incentive a contratação de autistas. Embora o autista seja considerado legalmente uma pessoa com deficiência, essa classificação é equivocada, uma vez que o autismo não é considerado uma deficiência nem uma doença. (SINGER, 1999)

Portanto, o autista é invisível para muitos aspectos da sociedade, sendo distinto tanto de uma pessoa sem autismo quanto de uma pessoa com deficiência. É necessário criar uma categoria que englobe exclusivamente os autistas, reconhecendo suas necessidades específicas. Tal medida permitiria uma abordagem mais adequada na inclusão e no desenvolvimento de políticas públicas que atendam às demandas dessas pessoas, levando em consideração suas características e habilidades singulares.

No âmbito jurídico brasileiro, a Constituição Federal de 1988 estabelece o princípio da igualdade, garantindo a todos os cidadãos o direito à igualdade de oportunidades no mercado de trabalho (Artigo 5º, caput). Além disso, a Constituição também estabelece a proteção aos

direitos das pessoas com deficiência, assegurando sua plena participação e inclusão na sociedade (Artigo 203, inciso IV). (BRASIL, 1988)

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, tem como objetivo promover a inclusão e garantir a igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência em diversas áreas, incluindo o trabalho. No entanto, a lei não faz uma distinção específica para os autistas, tratando-os como pessoas com deficiência em geral (BRASIL, 2015).

Para garantir a inclusão efetiva dos autistas no mercado de trabalho, é necessário avançar na criação de políticas públicas e programas específicos, que considerem as particularidades do Transtorno do Espectro Autista e ofereçam suporte adequado para a inclusão dos autistas. Nesse sentido, é possível fundamentar a necessidade de uma nova categoria para os autistas no mercado de trabalho com base nos princípios constitucionais da igualdade, da proteção às pessoas com deficiência e na adequação das políticas públicas às características específicas do autismo.

O princípio da igualdade previsto na Constituição Federal estabelece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. No entanto, a inclusão dos autistas na mesma categoria das pessoas com deficiência acaba gerando uma desigualdade de tratamento, uma vez que suas necessidades e habilidades são diferentes das demais pessoas com deficiência. Portanto, é fundamental reconhecer a singularidade do autismo e garantir uma categoria específica para os autistas no mercado de trabalho, de modo a promover uma inclusão efetiva e igualitária.

Nesse contexto, a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-11), publicada pela Organização Mundial da Saúde (OMS), apresenta uma categorização do Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) em diferentes subtipos, que consideram a presença ou ausência de deficiência intelectual e o comprometimento da linguagem funcional (CID-11, 2018).

É importante ressaltar que essa classificação reconhece as diferenças individuais no TEA e considera a coexistência ou não de deficiência intelectual e o impacto na linguagem funcional. No entanto, é crucial destacar que a CID-11 não define de forma explícita se o autismo, em si, é uma deficiência. Essa classificação permite que uma pessoa com autismo possa apresentar deficiência intelectual, ter apenas características autistas ou até mesmo não apresentar deficiência intelectual nem comprometimento significativo na linguagem funcional. Dessa forma, evidencia-se a complexidade e a diversidade do transtorno, reforçando a

importância de uma abordagem individualizada e centrada nas necessidades específicas de cada pessoa com autismo.

6A02.0 - Transtorno do Espectro do Autismo sem Deficiência Intelectual (DI) e com comprometimento leve ou ausente da linguagem funcional;
6A02.1 - Transtorno do Espectro do Autismo com Deficiência Intelectual (DI) e com comprometimento leve ou ausente da linguagem funcional;
6A02.2 - Transtorno do Espectro do Autismo sem Deficiência Intelectual (DI) e com linguagem funcional prejudicada;
6A02.3 - Transtorno do Espectro do Autismo com Deficiência Intelectual (DI) e com linguagem funcional prejudicada;
6A02.5 - Transtorno do Espectro do Autismo com Deficiência Intelectual (DI) e com ausência de linguagem funcional;
6A02.Y - Outro Transtorno do Espectro do Autismo especificado;
6A02.Z - Transtorno do Espectro do Autismo, não especificado.
(OMS, 2018, *online*).

A compreensão atual do autismo considera uma visão mais ampla, que reconhece o autismo como uma variação natural da diversidade humana. Judy Singer, socióloga australiana e defensora da neurodiversidade, argumenta que o autismo não deve ser considerado uma deficiência em si, mas uma característica neurológica que traz consigo habilidades e desafios específicos. Segundo Singer, o autismo é uma parte da diversidade humana que merece ser valorizada e respeitada (SINGER, 1999).

Da mesma forma, Steve Silberman, autor do livro "*NeuroTribes: The Legacy of Autism and the Future of Neurodiversity*", explora a história do autismo e defende a perspectiva da neurodiversidade, desafiando a noção de que o autismo é uma deficiência e enfatizando as contribuições e habilidades das pessoas autistas. Silberman argumenta que o autismo é uma variação natural da neurodiversidade humana, que não deve ser patologizada, mas sim celebrada pela sociedade (SILBERMAN, 2015).

Essa perspectiva defende a inclusão, o respeito e a valorização das pessoas autistas, reconhecendo seus pontos fortes e talentos, em vez de focar apenas nas dificuldades e nas limitações. É um chamado para uma sociedade mais adaptada às necessidades das pessoas autistas, proporcionando oportunidades e apoio para que possam alcançar seu potencial máximo.

Além disso, o Estatuto da Pessoa com Deficiência busca assegurar a plena participação e inclusão das pessoas com deficiência em diversos setores, incluindo o trabalho. No entanto, o autismo não é propriamente uma deficiência, mas sim um transtorno do desenvolvimento. O TEA afeta principalmente a interação social e a comunicação, características que demandam abordagens específicas para a inclusão no mercado de trabalho. Portanto, a criação de uma nova

categoria que contempla exclusivamente os autistas é fundamental para garantir a efetividade das políticas de inclusão e respeitar a natureza singular do autismo.

Vale ressaltar que a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da qual o Brasil é signatário, estabelece a necessidade de medidas específicas para garantir a inclusão plena e efetiva das pessoas com deficiência na sociedade. Essas medidas devem levar em consideração as necessidades e características individuais, buscando eliminar barreiras e promover a igualdade de oportunidades. Dessa forma, a criação de uma categoria específica para os autistas no mercado de trabalho está em consonância com os princípios e diretrizes internacionais de proteção aos direitos das pessoas com deficiência.

Com base no artigo 27 da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Decreto 6.949), é estabelecido o seguinte:

Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas; este direito inclui a oportunidade de obterem um trabalho livremente escolhido ou aceito em um mercado e ambiente de trabalho abertos, inclusivos e acessíveis às pessoas com deficiência (BRASIL, 2009, *online*).

O reconhecimento do autismo como uma classe independente, distinta da deficiência, é uma questão crucial para a inclusão efetiva das pessoas autistas no mercado de trabalho. Embora seja importante respeitar e manter as leis que amparam as pessoas com deficiência, é necessário reconhecer que o autismo possui características e necessidades específicas que demandam uma abordagem diferenciada.

Ao considerar o autismo como uma classe independente, busca-se evitar a invisibilidade dos autistas dentro da categoria ampla de pessoas com deficiência. Embora as leis de inclusão existentes tenham sido um avanço significativo para garantir direitos e oportunidades para as pessoas com deficiência, é fundamental reconhecer que o autismo é uma condição neurobiológica única, com características particulares que requerem medidas específicas para sua inclusão no ambiente de trabalho.

A revista Forbes e a Microsoft divulgaram estimativas alarmantes sobre a taxa de desemprego entre pessoas autistas, ressaltando a necessidade de ações efetivas para promover a inclusão no mercado de trabalho. Ao reconhecer o autismo como uma classe independente, é possível direcionar políticas e estratégias específicas para atender às necessidades dos autistas, proporcionando oportunidades reais de emprego e desenvolvimento profissional (PALUMBO, 2021; WARNICK, 2016).

Isso não implica em um retrocesso na legislação existente que ampara as pessoas com deficiência. Pelo contrário, as leis que garantem acessibilidade, igualdade de oportunidades e adaptações razoáveis podem continuar em vigor, oferecendo proteção e suporte para os autistas. O reconhecimento do autismo como uma classe independente visa complementar essas leis, garantindo que as necessidades específicas dos autistas sejam atendidas de maneira adequada.

O doutrinador Sarlet (2009) defende que o princípio da proibição do retrocesso é uma salvaguarda fundamental para a preservação e aprimoramento dos direitos sociais. Esse princípio estabelece que uma vez conquistados determinados direitos, não é permitido que sejam suprimidos ou reduzidos, garantindo assim a continuidade e o progresso na efetivação desses direitos. Ele representa um importante garantia de segurança jurídica e de respeito aos valores fundamentais da sociedade.

De acordo com Sarlet (2009), o princípio da proibição de retrocesso social significa:

Toda e qualquer forma de proteção de direitos fundamentais em face de medidas do poder público, com destaque para o legislador e o administrador, que tenham por escopo a supressão ou mesmo restrição de direitos fundamentais (sejam eles sociais, ou não), (SARLET, 2009, p. 6).

Nesse contexto, ao considerarmos a inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho e a criação de uma categoria independente para sua proteção e inclusão adequada, é imprescindível observar o princípio da proibição do retrocesso. Reconhecer o autismo como uma classe independente é uma forma de assegurar a continuidade dos avanços já conquistados e de promover uma abordagem mais eficaz e inclusiva.

Como mencionado por Sarlet (1999), o princípio da proibição do retrocesso visa preservar os direitos sociais, impedindo que retrocessos sejam promovidos. Ao garantir uma categoria específica para os autistas, fortalece-se o respeito à singularidade e às necessidades dessas pessoas, em conformidade com os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil e os princípios constitucionais da igualdade e da proteção às pessoas com deficiência.

Ao adotarmos uma perspectiva que valorize e proteja os direitos dos autistas no contexto do mercado de trabalho, contribuiremos para a construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e igualitária, em conformidade com os princípios fundamentais do Estado de Direito. Para tanto, é necessário desenvolver e implementar programas e políticas específicas que considerem as habilidades, potenciais e peculiaridades dos autistas. Isso requer conscientização e capacitação dos gestores e colegas de trabalho, adaptação do ambiente físico e das tarefas, além da adoção de práticas inclusivas que valorizem as contribuições únicas dos autistas.

A legislação pode desempenhar um papel fundamental nesse processo, fornecendo diretrizes claras e incentivando as empresas a adotarem medidas de inclusão. Além disso, órgãos fiscalizadores podem garantir o cumprimento das leis e promover a conscientização sobre a importância da inclusão dos autistas no mercado de trabalho.

Em suma, a inclusão dos autistas no mercado de trabalho como pessoas com deficiência tem gerado exclusão e invisibilidade, uma vez que suas necessidades e características não são adequadamente consideradas. Diante disso, é necessário estabelecer uma nova categoria que engloba exclusivamente os autistas, reconhecendo sua singularidade e promovendo uma inclusão efetiva e igualitária. Tal medida está fundamentada nos princípios constitucionais da igualdade e da proteção às pessoas com deficiência, bem como na necessidade de adequação das políticas públicas às características específicas do autismo, conforme os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil.

3 PROMOVENDO A DIVERSIDADE E A INCLUSÃO: FORTALECENDO O MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS AUTISTAS

A inserção de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho é de extrema importância, pois contribui para a promoção da igualdade de oportunidades e a construção de uma sociedade inclusiva. Quando as pessoas com TEA têm a oportunidade de trabalhar, isso pode melhorar sua qualidade de vida, sua autonomia e sua independência financeira.

No entanto, a inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho ainda enfrenta diversas dificuldades. A falta de conscientização e compreensão sobre as habilidades e potencialidades das pessoas com TEA é um dos principais obstáculos. Muitas vezes, as pessoas autistas são estereotipadas de forma errônea, sendo erroneamente associadas a comportamentos inadequados ou incompreendidos. É fundamental atualizar o conceito e a compreensão sobre o autismo na sociedade, reconhecendo que o autismo é um transtorno neuropsiquiátrico do desenvolvimento que afeta a forma como as pessoas percebem, interagem e se comunicam com o mundo ao seu redor (SILBERMAN, 2015).

Para melhorar a inserção de pessoas com TEA no mercado de trabalho, é necessário promover a conscientização sobre a importância da inclusão e diversidade. Isso pode ser feito

por meio de campanhas de sensibilização, treinamentos e capacitação para empresas e empregadores. É fundamental quebrar os estigmas e preconceitos associados ao autismo e enxergar as pessoas autistas como indivíduos com talentos, interesses e capacidades valiosas para o mercado de trabalho (WOO, 2019).

Além disso, é preciso criar programas de recrutamento e seleção inclusivos, adaptar os ambientes de trabalho para garantir a acessibilidade e oferecer suporte e acompanhamento adequados para as pessoas com TEA no ambiente de trabalho. Isso inclui a disponibilização de adaptações razoáveis, como flexibilidade de horários, ambientes de trabalho adaptados e capacitação profissional específica, quando necessário.

As pessoas que se identificam no espectro do autismo geralmente têm algumas das habilidades e talentos mais exclusivos, tornando-as adições atraentes para qualquer força de trabalho. No entanto, a taxa de desemprego para indivíduos neurodiversos é impressionante. Mais de 80 por cento dos indivíduos que estão no espectro não têm emprego.

Esse índice se deve, em parte, à forma como as empresas selecionam e contratam seus possíveis candidatos. Para as pessoas no espectro, as entrevistas podem ser um desafio porque seus estilos de comunicação podem não se encaixar no que é considerado “normal”. Embora os entrevistadores possam procurar um candidato que faça contato visual forte ou tenha uma personalidade ousada e habilidades de comunicação robustas, os candidatos neurodiversos podem não demonstrar essas qualidades específicas. (WOO, 2019, *online*).

No contexto jurídico, é importante destacar que as leis que amparam as pessoas com deficiência podem continuar a ser aplicadas e a amparar as pessoas autistas. No entanto, é necessário reconhecer a singularidade do autismo e a necessidade de abordagens específicas para sua inclusão no mercado de trabalho. Dessa forma, a legislação deve ser atualizada e adequada para garantir a inclusão adequada das pessoas autistas, respeitando suas necessidades e garantindo igualdade de oportunidades.

As políticas de inclusão e diversidade desempenham um papel fundamental nesse processo. Ao estabelecer metas e objetivos claros relacionados à inclusão de pessoas com autismo, as empresas podem criar um ambiente de trabalho acolhedor e inclusivo. Isso envolve programas de recrutamento específicos, treinamentos sobre diversidade e inclusão, ações afirmativas, criação de uma cultura de inclusão e diversidade e grupos de afinidade (WOO, 2019).

Com o reconhecimento do autismo como uma classe independente, surge a necessidade de implementar políticas efetivas de inclusão no mercado de trabalho. Nesse contexto, a criação de um programa de cotas para a contratação de pessoas autistas se torna uma medida relevante

e estratégica. Esse programa garantiria a reserva de vagas específicas para autistas, promovendo a representatividade e a igualdade de oportunidades no ambiente profissional.

Além disso, é essencial investir em capacitação e sensibilização dos gestores e colaboradores, para que possam compreender as particularidades do autismo e criar um ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor. Com um programa de cotas bem estruturado e com o devido suporte, às pessoas autistas teriam a oportunidade de desenvolver suas habilidades e contribuir de maneira significativa para as empresas (WOO, 2019).

Com a efetividade da inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho, não só se melhora a vida dessas pessoas, oferecendo-lhes autonomia, independência e autoestima, como também traz benefícios para as empresas e para a sociedade como um todo. Portanto, é imprescindível avançar na atualização do conceito sobre o autismo, reconhecendo sua diversidade e valorizando suas habilidades e potencialidades. Além disso, é fundamental promover políticas e programas que incentivem a inclusão dos autistas no mercado de trabalho, visando contribuir para uma sociedade mais justa, inclusiva e igualitária.

3.1 Talentos autistas: Benefícios da Inclusão de Pessoas Autistas no Mercado de Trabalho: Habilidades Únicas e Ambiente Inclusivo

A inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho pode trazer benefícios tanto para as empresas quanto para os próprios autistas. Ao serem colocados em funções adequadas, levando em consideração suas necessidades e peculiaridades, os autistas podem contribuir com habilidades únicas e valiosas para o ambiente de trabalho. Estudos mostram que eles possuem um alto desempenho em tarefas que exigem atenção aos detalhes, raciocínio lógico e solução de problemas (WOO, 2019).

Para que o projeto talentos autistas tenha sucesso, as empresas devem ter um entendimento claro das necessidades e habilidades dos autistas, a fim de selecionar a pessoa adequada para cada função. Além disso, é importante utilizar ferramentas de avaliação e classificação do autismo, permitindo uma avaliação detalhada das habilidades e dificuldades específicas de cada indivíduo. Um órgão fiscalizador também se faz necessário para garantir o cumprimento da legislação de inclusão no mercado de trabalho para autistas.

Com o objetivo de incentivar a inclusão, o governo pode oferecer benefícios fiscais às empresas que demonstrem comprometimento nesse aspecto, de forma semelhante aos benefícios concedidos para práticas sustentáveis e preocupação com o meio ambiente. Essas medidas são fundamentais para assegurar os direitos básicos da pessoa autista e permitir que desenvolvam todo o seu potencial, contribuindo de maneira significativa para a sociedade.

A Emenda Constitucional nº 65, art. 227 estabelece claramente o dever do Estado de prover assistência às pessoas que necessitam de auxílio. como se pode verificar:

[...]

II - Criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação” (BRASIL, 1988, *online*).

Um dos principais benefícios de contratar pessoas autistas é o seu poder de hiperfoco, que lhes permite concentrar-se intensamente em tarefas específicas e repetitivas por longos períodos. Essa habilidade singular é particularmente valiosa em setores como a tecnologia, nos quais a precisão e a atenção aos detalhes são altamente valorizadas. Além disso, as pessoas autistas apresentam habilidades de pensamento analítico e lógico altamente desenvolvidas, o que pode ser extremamente útil em áreas como análise de dados e solução de problemas complexos.

É essencial que as empresas estejam dispostas a respeitar as peculiaridades e dificuldades das pessoas autistas, a fim de que elas possam aproveitar todo o seu potencial no mercado de trabalho. Por exemplo, muitas pessoas autistas podem enfrentar desafios em lidar com interações sociais complexas, o que torna inadequadas posições que requerem muitas reuniões e negociações. Em vez disso, as empresas devem buscar posições que valorizem as habilidades únicas das pessoas autistas e trabalhar para criar um ambiente de trabalho inclusivo e acessível.

A Specialisterne - organização de impacto social presente em 25 países, incluindo o Brasil - promove treinamentos de autistas, avalia suas competências e mapeia o seu perfil a fim de direcioná-las para as vagas mais adequadas. Após a contratação, treina quem irá interagir com o profissional, além de acompanhar e definir estratégias de acessibilidade na rotina de trabalho. Em sete anos, a empresa já inseriu quase 300 profissionais autistas em mais de 40 empresas. (TST, 2018, *online*)

Nesse sentido, as empresas podem selecionar candidatos autistas para funções que valorizem suas habilidades únicas e atendam às suas necessidades específicas. Isso permite que

aproveitem a vasta gama de habilidades que as pessoas autistas têm a oferecer, ao mesmo tempo em que se cria um ambiente de trabalho inclusivo e acessível para todos os funcionários.

No contexto do projeto Talentos Autistas, é importante destacar que a inclusão das pessoas autistas no mercado de trabalho é um processo de longo prazo, que pode demandar anos para ser efetivado. Portanto, é fundamental que o governo apoie as empresas no processo de inclusão, incentivando a formação e capacitação desses profissionais e promovendo medidas que facilitem sua inserção no ambiente de trabalho.

Em resumo, empresas que reconhecem e valorizam as habilidades únicas das pessoas autistas podem se beneficiar ao trazer esses talentos para sua força de trabalho. No entanto, para que as pessoas autistas possam aproveitar todo o seu potencial, é essencial que as empresas criem um ambiente de trabalho inclusivo e acessível, respeitando suas peculiaridades e necessidades. Ao fazer isso, as empresas não apenas se beneficiam das habilidades e talentos únicos das pessoas autistas, mas também contribuem para a construção de um ambiente de trabalho mais justo, diverso e acolhedor para todos os funcionários.

3.2 Garantindo a Efetividade da Inclusão de Pessoas Autistas no Mercado de Trabalho: Um Caminho para a Igualdade e Valorização

A política de inclusão das pessoas autistas é um tema cada vez mais presente na sociedade, e seus direitos básicos devem ser respeitados e assegurados. O Art. 3º da Lei Berenice Piana estabelece que a pessoa com transtorno do espectro autista tem direito à vida digna, integridade física e moral, livre desenvolvimento da personalidade, segurança e lazer.

LEI Nº 12.764, DE 27 DE DEZEMBRO DE 2012.

[...]

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

I - A vida digna, a integridade física e moral, o livre desenvolvimento da personalidade, a segurança e o lazer. (BRASIL, 2012, *online*)

Esses direitos fundamentais podem ser alcançados através de uma política de inclusão que não apenas enxergue o autista como pessoa, mas que lhe dê oportunidades de desenvolvimento e acesso ao mercado de trabalho. Não é suficiente que as empresas contratem pessoas autistas apenas para cumprir a lei de cotas, elas precisam valorizar suas habilidades únicas e trabalhar para criar um ambiente de trabalho inclusivo e acessível.

Para que essa inclusão seja efetiva, é fundamental que o Estado incentive as empresas a adotarem práticas de inclusão, oferecendo benefícios fiscais e apoiando a formação e capacitação de profissionais autistas. É necessário também que sejam oferecidos recursos para que as pessoas autistas possam desenvolver suas habilidades e competências, tanto na área profissional quanto no pessoal.

Para que a inclusão do autista no mercado de trabalho seja realizada de forma efetiva, é de extrema importância que as pessoas com autismo sejam reconhecidas como autistas e não apenas como pessoas com deficiência (PCD), especialmente para evitar estereótipos e equívocos relacionados à sua capacidade intelectual. Embora algumas pessoas autistas possam apresentar uma deficiência intelectual associada, é crucial compreender que o autismo em si não implica necessariamente em uma capacidade reduzida de inteligência.

Devido à falta de informação e conscientização sobre o autismo, muitas vezes as pessoas autistas são erroneamente enxergadas como deficientes intelectuais ou com uma capacidade intelectual limitada. Esses estereótipos prejudicam a percepção e a valorização das habilidades, talentos e potenciais individuais dos autistas no mercado de trabalho.

Ao reconhecer os autistas como autistas, em vez de categorizá-los unicamente como PCDs (Pessoas com Deficiência) ou associá-los automaticamente a uma capacidade intelectual reduzida, ocorre uma quebra com esses estereótipos e abre-se espaço para uma inclusão mais justa e adequada. É essencial compreender que o autismo é uma condição diversa, que pode afetar o processamento sensorial, a comunicação social e o comportamento, mas não necessariamente a capacidade intelectual.

Ao considerar as habilidades individuais das pessoas autistas, é possível identificar suas áreas de interesse, talentos e potenciais únicos, que podem contribuir significativamente em diversas ocupações e setores profissionais. Por exemplo, muitos autistas possuem uma capacidade excepcional de concentração, atenção aos detalhes, pensamento lógico, análise de dados e resolução de problemas complexos. Essas habilidades podem ser altamente valorizadas em áreas como ciência, tecnologia, engenharia, matemática, design e muitas outras (SILBERMAN, 2015).

Portanto, é fundamental que os empregadores adotem uma abordagem individualizada ao recrutar e selecionar pessoas autistas, considerando suas habilidades e competências específicas, em vez de se basearem em estereótipos ou generalizações sobre deficiência intelectual. Ao proporcionar oportunidades igualitárias para que as pessoas autistas mostrem

seu potencial, promove-se uma inclusão autêntica e valorizam-se suas contribuições no mercado de trabalho.

É hora de reconhecer a diversidade de habilidades e potenciais dos autistas, superando as visões limitadas e preconceituosas. Somente assim será possível criar um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo, onde as pessoas autistas sejam valorizadas por suas habilidades e tenham a oportunidade de desenvolver todo o seu potencial.

Diante dessa realidade, é fundamental reavaliar a forma como se categoriza o autismo e reconhecer a importância de considerá-lo como uma identidade própria, independentemente da categoria de pessoa com deficiência (PCD). É essencial criar uma classificação que reflita a singularidade do autismo, permitindo que ele seja genuinamente compreendido e reconhecido pela sociedade, além de abrir caminho para uma abordagem mais inclusiva e adequada às necessidades das pessoas com autismo.

Um importante documento a ser explorado nesse contexto é a Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (CIPTEA). Essa iniciativa, estabelecida pela Lei nº 13.977/2020, conhecida como "Lei Romeo Mion", busca garantir a identificação e inclusão das pessoas com autismo. A CIPTEA possui informações essenciais sobre o transtorno, como classificação e peculiaridades, que podem ser utilizadas como uma ferramenta de auxílio na contratação de pessoas com autismo.

Art. 1º Esta Lei, denominada "Lei Romeo Mion", altera a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012 (Lei Berenice Piana), e a Lei nº 9.265, de 12 de fevereiro de 1996 (Lei da Gratuidade dos Atos de Cidadania), para criar a Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Ciptea), de expedição gratuita.

[...]

§ 4º Até que seja implementado o disposto no caput deste artigo, os órgãos responsáveis pela execução da Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista deverão trabalhar em conjunto com os respectivos responsáveis pela emissão de documentos de identificação, para que sejam incluídas as necessárias informações sobre o transtorno do espectro autista no Registro Geral (RG) ou, se estrangeiro, na Carteira de Registro Nacional Migratório (CRNM) ou na Cédula de Identidade de Estrangeiro (CIE), válidos em todo o território nacional. (BRASIL, 2020, *online*)

Por meio da CIPTEA, os empregadores podem obter um conhecimento mais aprofundado sobre as características individuais dos candidatos com autismo, permitindo uma melhor análise de suas habilidades e competências para determinados cargos. Essa abordagem personalizada possibilita a identificação de candidatos mais adequados para as funções disponibilizadas, incentivando a inclusão de pessoas com autismo de forma efetiva e assertiva.

Além disso, a criação de um órgão fiscalizador responsável pela garantia da inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho também é imprescindível. Esse órgão teria a função de assegurar o cumprimento da legislação vigente, como a Lei 12.764/2012, que prevê a inclusão de pessoas com deficiência, incluindo o autismo, no mercado de trabalho. Dessa forma, seria possível garantir que as empresas estejam promovendo políticas de inclusão e neurodiversidade, além de adaptar o ambiente de trabalho para receber pessoas com Transtorno do Espectro Autista.

Ao promover a inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho, contribuimos para sua inserção social plena e para a melhoria da qualidade de vida desses indivíduos. É fundamental que as empresas sejam incentivadas a adotar práticas inclusivas, promovendo uma cultura de respeito à neurodiversidade, em que as diferenças individuais sejam valorizadas e respeitadas. A inclusão de pessoas com autismo não apenas enriquece a diversidade de talentos nas empresas, mas também estimula a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva para todos.

Em suma, garantir a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no ambiente de trabalho é um dever de toda empresa que deseja promover a diversidade e a inclusão em seu ambiente de trabalho. Para isso, é importante adotar medidas de conscientização, adaptação do ambiente, flexibilidade, valorização das habilidades e respeito à legislação vigente. Dessa forma, as empresas podem aproveitar as habilidades únicas que as pessoas com TEA podem oferecer e contribuir para uma sociedade mais inclusiva e justa.

3.3 Exemplos de iniciativas privadas de sucesso na inclusão do autista no mercado de trabalho

Ainda nesse contexto de inclusão do autista no mercado de trabalho, é importante destacar algumas iniciativas bem-sucedidas de empresas privadas que têm se empenhado em oferecer oportunidades e ambientes inclusivos para pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Exemplos notáveis incluem empresas renomadas como *Google*, *Microsoft*, *SAP* e *Hewlett Packard Enterprise* (HPE), que reconhecem a importância de valorizar as habilidades únicas dos autistas e promover a diversidade no local de trabalho.

O Google é uma das empresas que tem se destacado nesse aspecto, com o lançamento do programa "*Google Autism at Work*" (Autismo no Trabalho), cujo objetivo é contratar e integrar pessoas com autismo em suas equipes. A empresa oferece suporte personalizado, adaptações no ambiente de trabalho e treinamento adequado para promover o sucesso e o bem-estar dos funcionários autistas. Essa iniciativa tem sido amplamente elogiada pelos resultados positivos em relação à produtividade e criatividade no local de trabalho.

Um pilar fundamental do nosso programa é treinar até 500 gerentes do Google Cloud e outros envolvidos em processos de contratação. Nosso objetivo é capacitar esses Googlers a trabalhar de maneira eficaz e empática com candidatos autistas e garantir que os processos de integração do Google sejam acessíveis e igualitários. Stanford também fornecerá treinamento aos candidatos, bem como suporte contínuo para eles, seus colegas de equipe e gerentes assim que ingressarem na equipe do Google Cloud. (ROB ENSLIN, 2021, *online*)

Outra empresa que merece destaque é a Microsoft, que criou o programa "*Microsoft Autism Hiring Program*" (Programa de Contratação de Autistas da Microsoft). Esse programa visa identificar e contratar pessoas com autismo para posições em tecnologia, oferecendo entrevistas adaptadas, treinamento especializado e mentoria contínua para apoiar o crescimento profissional dos funcionários autistas. A Microsoft demonstra, assim, seu compromisso em fornecer oportunidades equitativas e garantir um ambiente de trabalho inclusivo.

O Programa de Contratação de Autismo da Microsoft está focado em encontrar talentos inexplorados com pessoas no Espectro do Autismo, reimaginando o processo de entrevista tradicional. Este programa de contratação é único porque o processo de entrevista não dura 1 dia, mas é realizado em 5 dias, onde a praticidade e as habilidades técnicas são demonstradas em um ambiente menos estressante do que um processo de entrevista tradicional. Se contratado como funcionário em tempo integral, os novos contratados têm um coach de trabalho externo para ajudar na integração e na transição. (MICROSOFT, 2023, *online*)

A SAP, empresa de software, também tem se empenhado em criar oportunidades para pessoas com autismo por meio do programa "*Autism at Work*" (Autismo no Trabalho). Com treinamento específico, adaptações no ambiente de trabalho e mentoria, a SAP busca apoiar os funcionários autistas em sua jornada profissional. A empresa relata resultados positivos em termos de criatividade, inovação e engajamento dos funcionários por meio dessa iniciativa.

Na SAP, o programa Autismo no Trabalho concentra-se na contratação de funcionários que estão no espectro do autismo. Iniciado em 2013, foi um dos primeiros de seu tipo a enfatizar intencionalmente a contratação de candidatos com

deficiências. Por meio desse programa, a SAP conseguiu incorporar funcionários do espectro à organização, o que foi um grande sucesso (WOO, 2019, *online*).

Esses exemplos de iniciativas privadas bem-sucedidas mostram que é possível promover a inclusão de autistas no mercado de trabalho, reconhecendo suas habilidades e criando ambientes acolhedores e adaptados às suas necessidades. Através de programas de treinamento especializado, adaptações no local de trabalho e apoio contínuo, essas empresas têm colhido benefícios tanto em termos de inovação quanto de resultados empresariais. Essas práticas inclusivas são um exemplo a ser seguido por outras empresas, incentivando-as a valorizar as contribuições dos autistas e a promover um ambiente de trabalho mais diversos e igualitário para todos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo principal deste trabalho foi aprofundar a compreensão dos desafios enfrentados pelos autistas e explorar os caminhos para a efetividade da inclusão por meio da realização de pesquisa bibliográfica e documental sobre o tema do autismo e inclusão no mercado de trabalho

No decorrer do estudo, foram abordados três tópicos principais. Primeiramente, caracterizou-se o Transtorno do Espectro Autista, destacando suas particularidades e enfatizando a importância de reconhecer o autismo como uma condição única que requer abordagens específicas.

Em seguida, discutiu-se a visibilidade do autista no contexto das pessoas com deficiência, ressaltando a necessidade de reconhecê-los como uma classe independente, com habilidades e necessidades particulares. Foi apontada a invisibilidade dos autistas como um ponto crítico, resultando em desafios adicionais na busca por oportunidades de emprego.

Por fim, enfatizou-se a importância da inclusão dos autistas para as empresas e destacou-se não apenas as políticas públicas, mas também as iniciativas privadas e projetos de inclusão bem-sucedidos. Além de sugerir a criação de programas de capacitação, sensibilização das empresas e políticas de incentivo à contratação de autistas, ressaltou-se a importância de reconhecer e valorizar as práticas já existentes que têm promovido a inclusão de autistas no mercado de trabalho.

É apresentada a carteirinha do autista como uma ferramenta que pode auxiliar na inclusão, ao passo que destaca as necessidades específicas dos autistas e facilita a conscientização das empresas. Também é enfatizada a importância de um órgão fiscalizador para garantir a efetividade das medidas de inclusão, monitorando e assegurando que as empresas cumpram as normas e políticas estabelecidas.

Com base nas análises e reflexões realizadas, conclui-se que o autismo não deve ser considerado apenas como uma deficiência genérica, mas sim como uma condição única que requer abordagens específicas para garantir uma inclusão efetiva no ambiente profissional. A partir dessas conclusões, pode-se afirmar que a inclusão plena dos autistas no mercado de trabalho é viável e necessária.

No entanto, é importante destacar que ainda existem lacunas e limitações a serem abordadas, como a falta de incentivos fiscais para as empresas que contratam autistas e a necessidade de programas de capacitação e sensibilização para os empregadores. Superar esses desafios requer esforços conjuntos por parte do poder público, das empresas e da sociedade.

Portanto, é fundamental tomar medidas efetivas para promover uma inclusão genuína e valorizar os talentos autistas, proporcionando igualdade de oportunidades e valorizando a diversidade no ambiente profissional. A adoção de políticas públicas adequadas, o reconhecimento do autista como uma classe independente, a criação de um órgão fiscalizador e a conscientização das empresas são elementos essenciais para superar esses obstáculos e alcançar uma inclusão plena dos autistas no mercado de trabalho.

Diante disso, conclui-se que a inclusão dos autistas no mercado de trabalho é uma questão complexa que requer ações coordenadas e um compromisso coletivo. Somente por meio de um esforço conjunto e de uma abordagem inclusiva será possível aproveitar plenamente as habilidades especiais dos autistas e promover uma sociedade mais igualitária e diversa.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. **Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista**; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Diário Oficial da União, Brasília, 28 dez. 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm. Acesso em: 10 de abril de 2023.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em: 16 de março 2023.

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**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10098.htm. Acesso em: 20 de maio de 2023.

BRASIL. Lei nº 13.861, de 26 de dezembro de 2019. **Inclui a pessoa com Transtorno do Espectro Autista - TEA nos censos demográficos**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 dez. 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/113861.htm. Acesso em: 01 de maio de 2023.

BRASIL. Lei nº 13.977, de 23 de dezembro de 2020. **Institui a Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Ciptea)**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 dez. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113977.htm. Acesso em: 01 de maio de 2023.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: junho de 2023.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. **Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo**. Assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 ago. 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 11 de junho de 2023.

VARELLA, Drauzio. **Concentração intensa: conheça o hiperfoco e como ele pode ser regulado**. Drauzio Varella, 2021. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/psiquiatria/concentracao-intensa-conheca-o-hiperfoco-e-como-ele-pode-ser-regulado/>. Acesso em: 18 de junho de 2023.

DSM. **Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais**. 5. ed. Washington, DC: American Psychiatric Association, 2014, p. 53.

ENSLIN, Rob. **Strengthening our workplace with neurodiverse talent**. Google Cloud, 2016. Disponível em: <https://cloud.google.com/blog/topics/inside-google-cloud/google-cloud-launches-a-career-program-for-people-with-autism>. Acesso em: 13 de junho de 2023.

FORBES LEADERSHIP DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION. **Google Cloud Exec Rob Enslin Talks Neurodiversity In The Workforce And How The Autism Career Program Seeks Top Talent**, 26 jul. 2021. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/stevenaquino/2021/07/26/exclusive-google-cloud-exec-rob-enslin-talks-neurodiversity-in-the-workforce-and-how-the-autism-career-program-seeks-top-talent/?sh=20fa4128157f>. Acesso em: 08 de maio de 2023.

MICROSOFT ALUMNI NETWORK. **Benefits**. Disponível em: <https://www.microsoftalumni.com/s/1769/19/interior.aspx?sid=1769&gid=2&pgid=1119>. Acesso em: 05 de junho de 2023.

OMS. **Manual da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF)**. Direção Geral de Saúde. Lisboa, 2004.

OMS. **Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde - CID-11**. 11^a edição. Genebra: OMS, 2018.

PALUMBO, Jennifer. **How One Company Is Redefining Hiring and Working with People with Autism**. Forbes, 17 dez. 2020. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/jenniferpalumbo/2020/12/17/how-one-company-is-redefining-hiring-and-working-with-people-with-autism/>. Acesso em: 11 de junho 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A assim designada proibição de retrocesso social e a construção de um direito constitucional comum latinoamericano**. Revista Brasileira de Estudos Constitucionais – RBEC. Belo Horizonte, ano 3, n. 11, jul./set. 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 13^a ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015.

SILBERMAN, Steve. **Neurotribes: The Legacy of Autism and the Future of Neurodiversity**. New York: Avery Publishing Group, 2015.

SINGER, Judy. **Why can't you be normal for once in your life? From a 'problem with no name' to the emergence of a new category of difference**. In: CORKER, M.; FRENCH, S. (Eds.). Disability Discourse. Philadelphia: Open University Press, 1999.

TST, notícias, **Conscientização sobre autismo deve se estender à inclusão profissional de autistas e familiares**. Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, 23 abr. 2018. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/conscientiza%C3%A7%C3%A3o-sobre-autismo-deve-se-estender-%C3%A0-inclus%C3%A3o-profissional-de-autistas-e-familiares>. Acesso em: 20 de março de 2023.

WARNICK, Jennifer. **Unique Microsoft hiring program opens more doors to people with autism**. 2016. Disponível em: <https://news.microsoft.com/stories/people/kyle-schwaneke.html>. Acesso em: 13 de junho de 2023.

WOO, Eva. **Autism at Work: Encouraging Neurodiversity in the Workplace**. Ano 2019. Disponível em: <https://news.sap.com/2019/10/workplace-neurodiversity-autism-at-work-program/>. Acesso em: 13 de junho de 2023.