

# TRABALHANDO A INCLUSÃO: O EXERCÍCIO DO DIREITO AO TRABALHO PELAS PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA

Ana Paola de Castro e Lins<sup>1</sup>; José Anchieta Oliveira Feitoza<sup>2</sup>

## RESUMO

O reconhecimento das pessoas com deficiência promoveu mudanças significativas no ordenamento jurídico brasileiro, levando à criação de leis e políticas que buscam garantir direitos fundamentais, inclusão e acessibilidade. Isso resultou na implementação de medidas, como a reserva de vagas no mercado de trabalho, acessibilidade em espaços públicos e no fortalecimento da igualdade e não discriminação como princípios fundamentais do sistema legal do país. A mudança, inicialmente amparada na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), trouxe repercussões em diversos ramos jurídicos, notadamente no direito constitucional e no direito civil. No entanto, vários direitos fundamentais, mesmo previstos no texto constitucional, ainda não se tornaram completamente eficazes, comprometendo a consecução dos objetivos previstos na CDPD. Este artigo tem como objetivo analisar especificamente as opções regulatórias direcionadas à proteção do trabalho de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), enquanto direito fundamental garantido pela Constituição de 1988, e é dividido em três tópicos. Apresentam-se, no primeiro tópico, os aspectos relacionados à capacidade e aos modelos de abordagem da deficiência. Em seguida, autonomia, diversidade e inclusão são tratados como componentes essenciais para promover a integração social da pessoa com deficiência. Por fim, verificam-se as garantias constitucionais e legais para a inserção no mercado de trabalho e o exercício do direito ao trabalho das pessoas com TEA. Adotou-se metodologia bibliográfica, quanto às fontes; qualitativa, quanto à abordagem; descritiva e exploratória, quanto aos objetivos. A título de resultados, verifica-se que as iniciativas legislativas apresentadas refletem a necessidade de se implementarem políticas públicas de apoio e de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Pessoa com deficiência. Autonomia. Direito ao trabalho. Pessoa com TEA. Transtorno do Espectro Autista.

## ABSTRACT

The recognition of people with disabilities has brought about significant changes in the Brazilian legal framework, leading to the creation of laws and policies aimed at guaranteeing fundamental rights, inclusion, and accessibility. This has resulted in the implementation of measures such as job quotas, public space accessibility, and the strengthening of equality and non-discrimination as fundamental principles of the country's legal system. The change, initially supported by the Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), had repercussions in various legal areas, particularly in constitutional law and civil law. However, several fundamental rights, even though provided for in the constitutional text, have not yet become fully effective, compromising the achievement of the objectives set out in the CRPD. This article aims to specifically analyze regulatory options aimed at protecting the employment of individuals with Autism Spectrum Disorder (ASD) as a fundamental right guaranteed by the 1988 Constitution and is divided into three topics. The first topic addresses issues related to disability capacity and models of approach. Next, autonomy, diversity, and inclusion are treated as essential components to promote the social integration of people with disabilities. Finally, constitutional and legal guarantees for entering the labor market and exercising the right to work for individuals with ASD are examined. Bibliographic methodology was adopted for sources; qualitative for approach; descriptive and exploratory for objectives. As for the results, the legislative initiatives presented reflect the need to implement public policies to support and include people with disabilities in the labor market.

**Keywords:** Person with a disability. Autonomy. Right to work. Person with ASD. Autism Spectrum Disorder.

1 Doutora e Mestra em Direito Constitucional pelo Programa de Pós-Graduação da Universidade de Fortaleza. Professora da Graduação do Curso de Direito do Centro Universitário Farias Brito e do Centro Universitário Christus. e-mail: paolaclins@gmail.com.

2 Graduado em Comunicação Social - Jornalismo pela Universidade Federal do Ceará. Graduando em Direito pelo Centro Universitário Unichristus. e-mail: jose.anchieta.of@gmail.com.

## 1. INTRODUÇÃO

Segundo a definição contida na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), pessoas com deficiência são aquelas que, em decorrência de impedimentos de longo prazo, não podem ter sua participação plena e efetiva na sociedade em condições de igualdade com as demais pessoas. Tais impedimentos podem ser de natureza física, intelectual, mental ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras sociais e institucionais, compõem uma equação cujo resultado pode evidenciar a marginalização e a discriminação de considerável parcela da população mundial, inclusive para o acesso ao trabalho e o exercício do direito ao trabalho, direitos fundamentais garantidos pela Constituição Federal de 1988.

Na realidade sócio-jurídica, porém, o legislador precisou criar normativos que resguardassem o exercício de tal direito, motivo pelo qual se justifica a relevância do presente estudo. O objetivo deste trabalho é analisar o exercício do direito ao trabalho pela pessoa com deficiência, em especial, daquelas pessoas com transtorno do espectro autista (TEA), à luz da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), da Constituição Federal e do Estatuto da Pessoa com Deficiência (ou Lei Brasileira de Inclusão) e da Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Lei nº 12.764/2012).

A pesquisa inicia com os aspectos relacionados à capacidade e aos modelos de abordagem da deficiência. Em seguida, são conectados autonomia, diversidade e inclusão como componentes essenciais para a integração social da pessoa com deficiência. Por fim, apresentam-se as garantias constitucionais e legais para a inserção no mercado de trabalho e o exercício do direito ao trabalho das pessoas com TEA.

De natureza teórica, o artigo foi elaborado por meio de pesquisa bibliográfica, que levantou publicações científicas, nacionais e internacionais, sobre os temas diretamente envolvidos no presente artigo. Utilizou-se, ainda, a técnica da legística, mediante análise qualitativa de legislação e de propostas legislativas relacionadas à temática. A metodologia utilizada na elaboração da pesquisa, portanto, segue uma abordagem de natureza qualitativa, descritiva e exploratória, no que toca aos objetivos; bibliográfica quanto ao tipo; pura, quanto ao manejo dos resultados, colhidos a partir de um estudo descritivo-analítico, desenvolvido por meio de pesquisa teórica.

## 2. OS MODELOS DE ABORDAGEM DA DEFICIÊNCIA ATÉ O RECONHECIMENTO DA CAPACIDADE PLENA

Promulgada em 2007 pela Organização das Nações Unidas, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência provocou uma reviravolta em vários ordenamentos jurídicos, dada a mudança paradigmática ocasionada, sobretudo, no regime das incapacidades. Ratificada pelo Brasil em 2008, conforme o procedimento do §3º do art. 5º da Constituição, portanto, com *status* de Emenda Constitucional, a Convenção modificou substancialmente essa estrutura da incapacidade para retirar os deficientes do rol dos incapazes.

Reconhecendo, desde seu Preâmbulo, que a deficiência é um conceito em evolução e que é resultado da interação entre as pessoas com deficiência e as barreiras atitudinais e ambientais que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a Convenção propõe a seus mais de cento e setenta países signatários que se atentem sobre a importância, para as pessoas com deficiência, de sua autonomia e independência individuais, inclusive da liberdade para fazer as próprias escolhas.

Tal entendimento coaduna com o propósito da Convenção, que é “promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.”

Adota-se na CDPD uma ampla classificação das pessoas com deficiência, entre as quais estão as pessoas com autismo, conforme garantido pela Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Instituída em 2012, por meio da Lei nº 12.764, ela define que as pessoas com autismo

são pessoas com deficiência, para todos os efeitos legais. Aqui se fez um recorte para tratar, em especial, da inserção no mercado de trabalho e do acesso ao trabalho pela pessoa com TEA.

Estudos desenvolvidos por Howard Gardner ainda no início da década de 1990 apontam que, não obstante detectados “atrasos” de determinadas condutas em comparação ao “homem típico”, as pessoas com deficiência teriam dificuldades principalmente quanto ao desenvolvimento da inteligência linguística e lógico-matemática, enquanto que na maioria das coisas conservariam intactas suas demais inteligências, tais como artística, musical, interpessoal e intrapessoal (Gardner, 1994).

Frente a essas pesquisas, Gardner afirma que todos os indivíduos possuem, como parte de sua bagagem genética, certas habilidades básicas em todas as inteligências. Mas, o direcionamento de desenvolvimento de cada inteligência será determinado tanto por fatores genéticos e neurológicos, quanto por condições ambientais e culturais (Gardner, 1994), de modo que se faz necessária uma contextualização acerca dos modelos de abordagem da deficiência ao longo dos últimos anos.

## 2.1 Modelos de abordagem da deficiência

Há de se falar em, pelo menos, dois modelos anteriores ao modelo social de abordagem, adotado pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Depois de ser considerada uma tragédia pessoal ou castigo divino por muitos anos, a deficiência passou a ser abordada por parâmetros biomédicos, representando a perda, temporária ou permanente, de uma estrutura física ou função fisiológica, psicológica ou anatômica que deveria ser normalizada. Percebe-se a manifestação de tais modelos nas normas e nas práticas sociais e jurídicas:

### 2.1.1 Modelo da Prescindência

Segundo o modelo da prescindência, concebe-se que a causa da deficiência é de natureza religiosa. Devido a uma espécie de maldição divina, o sujeito em nada pode contribuir com a sociedade, sendo objeto de caridade. Divide-se em outros dois submodelos: eugenésico, em que havia uma obsessão pela perfeição corporal, resultando em políticas como a esterilização forçada ou o genocídio; e o de marginalização, que separa e isola o sujeito da sociedade (Palacios, 2008, p. 381).

Reconhece-se a etapa da generalidade dos direitos humanos, em que não se distinguem os seus beneficiários, já que a sua titularidade recai a todos os seres humanos em condições de igualdade. Contudo, isso se transformou, posteriormente, em uma desigualdade para aquelas pessoas pertencentes a grupos específicos, entre os quais figuram as pessoas com deficiência (Jiménez, 2002, p. 47).

### 2.1.2 Modelo Assistencialista-reabilitador ou Médico

De acordo com o modelo reabilitador ou médico, as causas da deficiência já não são de natureza religiosa, mas científicas, de modo que tais sujeitos podem, sim, contribuir com a sociedade, desde que sejam reabilitados ou “normalizados”, ocultando possíveis diferenças por meio da prevenção, da cura ou do tratamento. O problema da deficiência repousa sobre a patologia do indivíduo, e o sintoma a ela associado que dava origem a uma incapacidade – seja ela de natureza física, mental, intelectual ou sensorial – diagnosticada por profissionais da saúde (Palacios, 2008, p. 381).

Aqui há a etapa da especificidade dos direitos humanos, em que alguns setores da população, como os grupos das mulheres, marcaram a pauta na luta pelo reconhecimento daqueles direitos que eram objeto de prejuízo, reclamando adequações a sua especificidade dentro de um marco de igualdade para garantir a sua

plena satisfação, logrando alcançá-los em convenções internacionais de caráter vinculante e obrigatório para os Estados (Jiménez, 2002, p. 47).

### *2.1.3 Modelo Social ou de vida independente*

Já o modelo social de abordagem aponta que a origem ou a causa da deficiência são na realidade as barreiras sociais, ou seja, concebe-se a deficiência como uma limitação social. Dessa forma, em vez de enfatizar uma orientação para a cura do sujeito assim diagnosticado, é posta em evidência a necessidade de reabilitação da sociedade, para que seja capaz de administrar as diferenças e integrar a diversidade, em um movimento de inclusão das pessoas com deficiência nas mesmas condições de igualdade de oportunidades que as demais (Palacios, 2008, p. 381).

Relativamente aos direitos humanos, tem-se a etapa do momento atual, em que se desenvolvem mecanismos de exigibilidade dos direitos fundamentais, faculdades e obrigações contidas nas convenções internacionais, sendo este o modelo adotado na CDPD (Jiménez, 2002, p. 48).

Como aponta Inmaculada Vivas Tesón (2016, p. 537), a Convenção vem dizer que é preciso deixar que as pessoas com deficiência assumam a sua vida e tomem as suas decisões, fazendo prevalecer sua personalidade, sua vontade, seus valores universais de dignidade humana, liberdade, igualdade, solidariedade e participação. Assim, a satisfação das necessidades vitais, a promoção do bem-estar e da autoestima, o autoconhecimento necessário ao alcance da felicidade, nada disso teria conexão direta com a deficiência, mas sim com a condição de ser humano.

## **3. A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E A INTEGRAÇÃO SOCIAL: AUTONOMIA, DIVERSIDADE E INCLUSÃO**

O respeito pela diferença e pela aceitação da pessoa com deficiência parte do estudo da pessoa humana que pressupõe a análise de uma diversidade de elementos, com especial enfoque na dignidade que lhe é inerente. A pluralidade humana é a paradoxal pluralidade de seres singulares, então, o reconhecimento das peculiaridades próprias à sua existência passa pela consideração das especificidades que cada ser humano guarda (Arendt, 2001).

A integração social depreende uma sociedade acessível a todos, e não apenas à pessoa típica, logo, a deficiência deve ser compreendida como aspecto da diversidade humana, livre de padrões culturais que a inferiorizam. Além da autonomia e do apoio, observa-se que o meio social deve ser reformulado para ampliar a funcionalidade e promover o desenvolvimento das pessoas. É necessário, desse modo, não apenas eliminar as barreiras que amplificam as limitações das pessoas com deficiência, mas também criar os mecanismos necessários à otimização de suas potencialidades.

A inclusão social pela otimização e promoção das capacidades é, inclusive, pauta do desenvolvimento econômico que obriga a todos os segmentos de uma sociedade democrática – governo, empresa, sociedade civil, conforme propõe Martha Nussbaum (2012, p. 103).

Atente-se, portanto, que a deficiência é um problema social que demanda intervenções na sociedade, na medida em que as causas da deficiência, como abordou-se anteriormente, não são religiosas, nem somente médicas – são predominantemente sociais. São as limitações ou os impedimentos impostos pela sociedade, que não tem os meios/serviços/instrumentos adequados para que essas pessoas possam se sentir incluídas (Barboza; Almeida Junior, 2017, p. 27).

Nesse sentido, o reconhecimento das pessoas com deficiência como iguais em respeito e consideração e como parte da diversidade humana é indispensável para que sejam incluídos como sujeitos independentes e

com voz para interagir com outros parceiros na sociedade. A realização existencial plena somente será possível se a pessoa com deficiência for posicionada em simetria de oportunidade, em condição de alcançar a estima social desejada e desenvolver livremente sua personalidade de acordo com seu projeto pessoal (Barboza; Almeida Junior, 2017, p. 36).

Segundo Antonio Pinto Monteiro (2018, p. 31), em conformidade com a transição do modelo de substituição para o modelo de acompanhamento ou de apoio na tomada de decisões, e ainda, de acordo com os princípios perfilhados pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, impõe-se o lema “*proteger sem incapacitar*”. A pessoa com deficiência deixa de ser vista como mero alvo de políticas assistencialistas e paternalistas, para ser reforçada a sua qualidade de sujeito de direitos. Em vez da pergunta: “*aquela pessoa possui capacidade mental para exercer a sua capacidade jurídica?*”, deve-se questionar: “*quais os tipos de apoio necessários àquela pessoa para que exerça a sua capacidade jurídica?*”

A ciência jurídica, especificamente o direito constitucional, experimentou uma significativa evolução com relação à garantia da autonomia das pessoas com deficiência, principalmente após a ratificação da CDPD em 2007. Antes disso, as constituições muitas vezes negligenciavam as necessidades e os direitos específicos dessa população, deixando-as à margem da sociedade. A CDPD, que foi adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, trouxe uma mudança fundamental ao reconhecer a igualdade de direitos e oportunidades para as pessoas com deficiência, bem como a importância de sua plena participação na vida pública. Isso influenciou a evolução das constituições nacionais em todo o mundo, levando a emendas e reformas que incorporaram princípios de inclusão, acessibilidade e não discriminação.

Hoje, muitas constituições, como a brasileira, garantem explicitamente a autonomia das pessoas com deficiência, reconhecendo seu direito à dignidade, à igualdade perante a lei e à participação ativa na tomada de decisões que afetam suas vidas. Essa evolução no direito constitucional é um marco importante na promoção da justiça e igualdade para as pessoas com deficiência, permitindo-lhes desfrutar plenamente de seus direitos humanos.

#### **4. GARANTIAS CONSTITUCIONAIS E LEGAIS PARA A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO E O EXERCÍCIO DO DIREITO AO TRABALHO DAS PESSOAS COM TEA**

O direito ao trabalho é uma garantia constitucional, como um direito social, sem distinção entre as pessoas para seu exercício. Tal entendimento pode ser extraído combinando os artigos 5º e 6º da Constituição Federal. No rol de direitos trabalhistas, a Constituição traz, inclusive de forma direta, “a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (art. 7º, XXXI, CF/1988). Além disso, os valores sociais do trabalho são um dos fundamentos da República (art. 1º, IV, CF/1988) e um dos princípios da ordem econômica (art. 170), e o “primado do trabalho” está na base da ordem social (art. 193).

Como um direito fundamental, o direito social ao trabalho possui dimensões objetiva negativa e positiva do Estado, para não impedir o exercício e instituir políticas públicas garantidoras do direito (Nunes Júnior, 2023). Isso é considerado para qualquer trabalhador de forma geral. Mas quando se analisam as especificidades das pessoas com deficiência no Brasil, em especial as pessoas com transtorno do espectro autista (TEA), a dimensão objetiva positiva de prestações do Estado ganha destaque, principalmente, à luz da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), da Constituição Federal, do Estatuto da Pessoa com Deficiência (ou Lei Brasileira de Inclusão, Lei nº 13.146/2015) e da Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Lei nº 12.764/2012), regramentos que reconhecem a necessidade, determinam e materializam a adoção de políticas específicas para esse grupo.

Com isso, garantir o acesso, a manutenção e o exercício do direito ao trabalho se torna urgente e necessário na realidade brasileira para as pessoas que vivem com TEA. A legislação infraconstitucional oferece farto material jurídico para viabilizar o exercício de tal direito. Aqui, apresentam-se os principais institutos normativos que dispõem sobre o tema, como o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Lei nº 12.764/2012), a Lei de Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000), a Lei de Cotas para pessoas com deficiência (Lei nº 8.213/1991) e a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Decreto Federal nº 3.298/1999).

O Estatuto da Pessoa com Deficiência e a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista abordam aspectos gerais. No Estatuto, o trabalho é tratado como dever do Estado brasileiro (para assegurar a efetivação do direito) e como direito para a pessoa com deficiência, que tem “livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, com igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (art. 34, Lei nº 13.146/2015). Além disso, a norma também traz a obrigação de concretização da igualdade material para o empregador, determinando como obrigação dele garantir um ambiente do trabalho acessível e inclusivo, de acordo com as necessidades da pessoa com deficiência, inclusive disponibilizando recursos de tecnologia assistida, agente facilitador e apoio no ambiente de trabalho; igual remuneração por trabalho de igual valor; vedação de discriminação em razão da condição de pessoa que vive com TEA; participação e acesso, com recursos de acessibilidade quando for o caso, a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais, assim como os demais empregados.

Em relação especificamente à discriminação no acesso, manutenção ou ascensão ao trabalho, o Estatuto da Pessoa com Deficiência alterou o Art. 98 da Lei nº 7.853/1989, que passou a considerar como “crime punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa: III - negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência”; e o Art. 107 da Lei nº 9.029/1995, proibindo “a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho”.

Já a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista reforça o direito de acesso ao trabalho especificamente para as pessoas com TEA. Uma das diretrizes da política nacional é “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)”. Além disso, a lei traz como direito da pessoa com TEA o acesso ao mercado de trabalho e reforça a proibição de discriminação em virtude da condição de pessoa autista.

Para o mercado de trabalho, consideram-se duas formas de ingresso nas relações: a aprendizagem e o vínculo de emprego. A primeira é regulada pela Lei de Aprendizagem, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, Decreto-Lei nº 5.452/1943) e traz uma forma de facilitar o ingresso de adolescentes e jovens (entre 14 e 24 anos) ao mercado de trabalho, garantindo desempenho de atividade compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz, anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social e pagamento do salário-mínimo hora. A norma exige que a pessoa aprendiz tenha matrícula e frequência na escola, se não houver concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem. No tocante às pessoas com deficiência (dentre as quais as pessoas com TEA), a legislação isenta do cumprimento da regra que limita a dois anos o contrato de aprendizagem. Dessa forma, é possível estabelecer tal contrato por período maior que dois anos para pessoas que vivem com TEA.

Em relação à formação do vínculo de emprego, é importante salientar que se dá como qualquer outro, sem diferenciação para as pessoas autistas. A principal mudança foi implementada pela Lei de Cotas para pessoas com deficiência (Lei nº 8.213/1991), que determina que empresas com 100 ou mais empregados precisam contratar pessoas com deficiência em percentuais que variam de acordo com o número de empregados da seguinte forma: até 200 empregados, 2% de pessoas com deficiência; de 201 a 500 empregados, 3% de pessoas com deficiência; de 501 a 1.000 empregados, 4% de pessoas com deficiência; de 1.001 empregados em diante, 5% de pessoas com deficiência (Brasil, 1991).

Além dos percentuais, a lei garante que o preenchimento de vaga decorrente de dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social deve ser preenchida com a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social, garantindo a manutenção dos percentuais (Brasil, 1991).

Uma vez no mercado de trabalho, as pessoas com TEA têm direitos assegurados. O Decreto nº 3.298/1999 instituiu procedimentos especiais para a contratação de pessoas com deficiência, como “jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros”, de acordo com a condição da pessoa. Com isso, é possível à pessoa com TEA ter um horário de trabalho flexível ou uma jornada de trabalho variável e até reduzida, em virtude do TEA. No caso de redução da jornada, é garantida a proporcionalidade do salário (Brasil, 1999). Tais dispositivos são importantes, por exemplo, para a pessoa com TEA que precisa se submeter a tratamentos de saúde pontuais ou regulares, permitindo a ausência do trabalho por motivo de saúde, mediante comprovação por atestado médico.

Caso haja negativa de concessão ou violação a um desses direitos acima citados ou, ainda, necessidade de exercício de direitos não garantidos por lei de forma específica, as pessoas com TEA podem acionar a Justiça e pedir o reconhecimento ou a concessão de direitos pela via judicial. Para isso, uma possibilidade é buscar a Defensoria Pública do Estado. Já há diversas decisões judiciais que reconhecem direitos a pessoas com TEA, criando relações jurídicas em observância à dignidade da pessoa humana e aos direitos à saúde e ao trabalho para consubstanciar a igualdade material, fundamental no ordenamento jurídico brasileiro.

## 5. CONCLUSÃO

O conceito atual de deficiência a considera como o resultado da interação entre um corpo com impedimentos, seja de ordem física, sensorial e /ou mental, e as barreiras que impedem a sua participação social em igualdade de condições com as demais pessoas. Ainda que se atenuem os entraves sociais, urbano-arquitetônicos, econômicos e culturais impostos, observa-se que o principal bloqueio ainda enfrentado é o atitudinal, que muitas vezes obstaculiza o exercício pleno dos direitos das pessoas com deficiência.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência representa um marco na mudança de paradigma em relação às pessoas com deficiência, passando de uma preocupação em matéria de bem-estar social a uma questão de direitos humanos. Rompe-se com uma abordagem baseada na assistência e propõe-se que os direitos ali contidos sejam interpretados à luz dos princípios da igualdade e da não discriminação, do respeito pela diferença e pela autonomia individual e, sobretudo, da dignidade da pessoa humana.

Após a ratificação da CDPD, as constituições ao redor do mundo passaram a conceber os direitos fundamentais das pessoas com deficiência de maneira mais abrangente e inclusiva. A Convenção desempenhou um papel crucial ao influenciar a mudança de paradigma, promovendo a igualdade, a não discriminação e a plena participação dessas pessoas na sociedade. Como resultado, muitas constituições foram emendadas para incorporar princípios de acessibilidade, inclusão e igualdade de oportunidades. Esse avanço na legislação constitucional refletiu um compromisso global com a promoção da dignidade e dos direitos humanos de todas as pessoas, independentemente de sua condição.

No entanto, vários direitos fundamentais, mesmo previstos no texto constitucional, ainda não se tornaram completamente eficazes, comprometendo a consecução dos objetivos previstos na CDPD. Como problema específico investigado neste estudo, a negação do direito constitucional ao trabalho para pessoas com deficiência constitui uma das graves violações de seus direitos fundamentais.

Para discutir formas de enfrentar e eliminar a discriminação contra pessoas com deficiência em assuntos relacionados ao trabalho, é necessário compreender a deficiência somente como mais uma característica da condição humana, afastando-se padrões de normalidade social. Compreende-se que a inclusão das pessoas

com deficiência deve ocorrer da forma mais ampla possível, o que abrange reconhecer a importância da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Para além de todas as modificações ou adaptações nos ordenamentos jurídicos, insista-se que a sociedade é quem deve se adequar para garantir a inclusão da pessoa com deficiência em igualdade de condições, reconhecendo-lhe a sua personalidade jurídica, sua autonomia e sua plena capacidade jurídica. É necessário redesenhar uma construção social que promova e proteja, na máxima medida, as vontades, os direitos e os interesses da pessoa com deficiência, resguardando, permitindo e facilitando o seu desenvolvimento e o exercício de seus direitos de maneira plena.

Para esse redesenho, é fundamental a atuação do Estado, agindo para garantir e estruturar o exercício de direitos fundamentais, como o direito ao trabalho. Regramentos jurídicos, como o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Lei nº 12.764/2012), a Lei de Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000), a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Decreto Federal nº 3.298/1999) e o Programa Emprega + Mulheres (Lei nº 14.457/2022) são essenciais para lançar bases, organizar e definir as linhas de atuação, balizando o exercício das atuações estatal e social.

## REFERÊNCIAS

ARENDDT, Hannah. **A condição humana**. 10. ed. Tradução de Roberto Raposo. Rio Janeiro: Forense Universitária, 2001.

BARBOZA, Heloisa Helena; ALMEIDA JUNIOR, Vitor de Azevedo. A capacidade civil à luz do Estatuto da Pessoa com Deficiência. In: MENEZES, Joyceane Bezerra de (org.). **Direito das pessoas com deficiência psíquica e intelectual nas relações privadas**: Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência e Lei Brasileira de Inclusão. Rio de Janeiro: Processo, 2016. p. 249-274.

BARBOZA, Heloisa Helena; ALMEIDA JUNIOR, Vitor de Azevedo. Reconhecimento e inclusão das pessoas com deficiência. **Revista Brasileira de Direito Civil** – RBDCivil, Belo Horizonte, v. 13, p. 17-37, jul./set. 2017.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 3 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7853.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm). Acesso em: 3 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 3 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm). Acesso em: 3 nov. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 3.298, de 20 de novembro de 1999**. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/)

decreto/d3298.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%203.298%2C%20DE%2020,prote%C3%A7%C3%A3o%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs. Acesso em: 3 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000.** Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/110097.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.htm). Acesso em: 3 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012.** Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm). Acesso em 3 nov. 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). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm). Acesso em 03 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.** Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=14457&ano=2022&ato=77e-TVq5kMZpWT26e>. Acesso em: 31 out. 2023.

CASTRO, Julia Pestana Manso de. *A Proteção às Mulheres Mães de Crianças com Deficiência no Ambiente de Trabalho. Julgamento com perspectiva de gênero: casos comentados pelas magistradas do tribunal regional do trabalho da 2ª região / Coordenação: Lorena de Mello Rezende Colnago.* 1ª ed. Campinas, SP: Lacier Editora, 2023.

GARDNER, Howard. **Estruturas da mente.** A Teoria das Inteligências Múltiplas. Porto Alegre: Artes Médicas, 1994.

JIMÉNEZ, Rodrigo. The right to live a life free of violence for people with disabilities. *In: RIOUX, Marcia H.; BASSER, Lee Ann; JONES, Melinda (ed.). Critical perspectives on Human Rights and Disability Law.* 2011. p. 397-418.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do Direito do Trabalho no Brasil:** curso de direito do trabalho, volume I: parte II. São Paulo: LTr, 2017.

MENEZES, Joyceane Bezerra de. A capacidade jurídica pela Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e a insuficiência dos critérios do status, do resultado da conduta e da funcionalidade. **Pensar** – Revista de Ciências Jurídicas, Fortaleza, v. 23, n. 2, p. 1-13, abr. /jun. 2018. Disponível em: <https://periodicos.unifor.br/rpen/article/view/7990/pdf>. Acesso em: 25 out. 2023.

MONTEIRO, António Pinto. **Das incapacidades ao maior acompanhado** – breve apresentação da Lei n.º 49/2018. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2018. p. 25-38.

NUNES JUNIOR, Flávio Martins Alves. **Curso de direito constitucional.** 7. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

NUSSBAUM, Martha C. **Crear capacidades.** Tradução de Albino Santos Mosquera. Barcelona: Espasa libros, 2012.

PALACIOS, Augustina. **El modelo social de discapacidad:** orígenes, caracterización y plasmación em la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Cermi. Madrid: Cinca, 2008.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT Comentada.** 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.