

## **A Inserção de Autistas no Mercado de Trabalho Brasileiro** **The Autistic Insert in Brazilian Work Market**

Ana Clara Lopes Salgado<sup>1</sup>

### **Resumo:**

O presente artigo almeja uma análise sobre as condições que as pessoas com o transtorno do espectro autista apresentam para uma efetiva ingressão no mercado de trabalho brasileiro. Tem como escopo, primeiramente, a compreensão do que seja uma pessoa diagnosticada com o transtorno, suas características e aptidões da infância até a fase adulta. Somado a isto, discute-se a denominação destes ao considerá-los como pessoas capazes, relativamente incapazes ou absolutamente incapazes. Ademais, propõe abordar como a legislação protege o direito à inserção ao mercado de trabalho e, conseqüentemente, como os contratos abordam esses direitos previstos na lei 12.764/12. Utilizou-se como modelo a ser observado casos em que multinacionais empregam a mão de obra de pessoas com o transtorno do espectro autista, adequando-as diante de suas principais características. A metodologia atribuída ao presente trabalho valeu-se de fontes estatísticas das quais apresentam a realidade que se depara tais pessoas no universo laboral: poucos são aqueles emergidos no âmbito do trabalho. Nesta esteira, apurou-se que não existem dados quaisquer relativo aos autistas no mercado trabalhista. Sendo assim, o objetivo que o presente artigo científico vislumbra é conseguir uma discussão que fomente a necessidade de melhores condições para que o autista consiga ingressar no mercado de trabalho e, por meio deste, consiga melhores condições de vida. A Constituição da República assegura, em seu artigo 5º, inciso XIII, o livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão que, contudo, não se percebe aplicação plena de tal dispositivo, haja vista que o presente estudo se incumbiu em suscitar tal realidade de modo expositivo, crítico e elucidativo. Diante do exposto, este trabalho científico almeja constatar que os autistas podem desempenhar tarefas no mercado de trabalho, de acordo com suas condições e, conseqüentemente, sua capacidade civil.

**Palavras-chaves:** Autista. Mercado de Trabalho. Contratos de deficientes mentais.

### **Abstract:**

This article aims at an analysis of the conditions that people with autism spectrum disorder require to have an effective integration into the Brazilian labor market. Its scope includes, primarily, understanding what a person is diagnosed with concerning the disorder, their characteristics and skills from childhood to adulthood. In addition to this, we discuss the designation of those that are considered capable people, relatively incapable, or absolutely incapable. Moreover, the legislation proposes to protect the right to integration into the labor market and, consequently, the contracts address these rights under the law 12.764/12. This law was used as a model where multinationals that employ people with autistic spectrum disorder, adjusting the front of its main features to be observed. The methodology assigned to this study drew on data sources, which have faced the reality that these people face in the working world: there are few that emerged in the work. On this track, it was found that there is not any data concerning autism in the labor market. Thus, the objective that the present research paper envisions is to get a discussion that fosters the need for better conditions for

---

<sup>1</sup> Graduanda do curso de Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.

enabling people with autism to enter the labor market and, through this, get better living conditions. The Constitution provides, in Article 5, paragraph XIII, the free exercise of any work, occupation or profession which, however, do not realize full implementation of such a device, given that this study undertook to bring about such a reality of expository mode, critical and explanatory. Given the above, this scientific work aims to observe that people with autism can perform tasks in the job market, according to their conditions and, consequently, their civil capacity.

**Keywords:** Autistic. Labour Market. Agreements for the mentally disabled.

**Recebido em:** 28 de outubro de 2014

**Aceito em:** 2 de fevereiro de 2015

## **1 – Introdução**

No presente artigo almeja-se desmistificar um estigma quanto ao Transtorno do Espectro Autista (TEA): se o autista é capaz de exercer uma profissão, tendo em vista sua notável limitação no desenvolvimento social, mental, dentre outras evidências que variam de caso a caso. A pesquisa pretende debater se tal situação compromete plenamente o desempenho de todas suas funções laborais.

Par tanto, necessitar-se-á atribuir ao presente estudo um viés interdisciplinar a fim de se compreender as implicações socioculturais a despeito do objeto em estudo. Por esta razão, se fará necessário o viés sociológico, assim como o filosófico, fomentando ao temário o embate dentre o que se nota da percepção dos interesses privados dos empreendedores, em face ao direito público, no que diz respeito aos ditames legais elucidados pela Carta Magna de 1988. Na tentativa de, juntamente, desenvolver um raciocínio indutivo almejando alcançar uma pesquisa multidisciplinar.

A ideia vem de uma carência da expectativa de uma vida digna e independente para aqueles com o dito transtorno psicológico. Ausência advinda da pouca informação acerca das características dos autistas, o que impossibilitou o progresso de práticas que desenvolvessem suas habilidades mentais. E, conseqüentemente, dificulta que eles ingressem efetivamente no mercado de trabalho.

Sendo assim, observa-se que o tema proposto abrange uma pluralidade de percepções, conflito de interesses, à luz do diploma legal, e especialmente, uma análise da compreensão humana, isto é, se de fato a condição de autista apresenta óbice ao exercício do trabalho ou se trata de mais uma classe na sociedade marginalizada e sem qualquer representatividade política.

## **2 - O que é autismo?**

Ao estudar o autismo nota-se que tal terminologia é de caráter geral, podendo-se classificar como um vocábulo polissêmico. Isto se dá em razão do fato de tal termo denominar uma série de transtornos do desenvolvimento do cérebro, relacionado principalmente às habilidades sociais e da comunicação, conhecido como Transtornos do Espectro Autista (TEA).

De acordo com a AMA, Associação de Amigos do Autista, que é também a primeira associação de autistas no Brasil, um histórico do que vem a ser a definição do autista, porém ainda incompleta, mas precisa no âmbito acadêmico e científico é:

Embora inúmeras pesquisas ainda venham sendo desenvolvidas para definirmos o que seja o autismo, desde a primeira descrição feita por Kanner em 1943 existe um consenso em torno do entendimento de que o que caracteriza o autismo são aspectos observáveis que indicam déficits na comunicação e na interação social, além de comportamentos repetitivos e áreas restritas de interesse. Essas características estão presentes antes dos 3 anos de idade, e atingem 0,6% da população, sendo quatro vezes mais comuns em meninos do que em meninas. A noção de espectro do autismo foi descrita por Lorna Wing em 1988, e sugere que as características do autismo variam de acordo com o desenvolvimento cognitivo; assim, em um extremo temos os quadros de autismo associados à deficiência intelectual grave, sem o desenvolvimento da linguagem, com padrões repetitivos simples e bem marcados de comportamento e déficit importante na interação social, e no extremo oposto, quadros de autismo, chamados de Síndrome de Asperger, sem deficiência intelectual, sem atraso significativo na linguagem, com interação social peculiar e bizarra, e sem movimentos repetitivos tão evidentes. (ASSOCIAÇÃO DE AMIGOS DO AUTISTA, 2014).

Além da explicação acima da AMA, pode-se mensurar, como leciona Vera Stumm (2014), que o autismo é uma síndrome e, como qualquer outra, não tem cura, apesar do quadro ser modificado a medida que a pessoa envelhece. O que facilita o lidar no dia a dia são os medicamentos e as terapias comportamentais que amenizam os sintomas.

Ainda na tentativa de melhor descrever o autismo:

Uma síndrome presente desde o nascimento ou que começa quase sempre durante os trinta primeiros meses. Caracterizando-se por respostas anormais a estímulos auditivos ou visuais, e por problemas graves quanto à compreensão da linguagem falada. A fala custa aparecer e, quando isto acontece, nota-se ecolalia, uso inadequado dos pronomes, estrutura gramatical, uma incapacidade na utilização social, tanto da linguagem verbal quanto corpórea (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 1998).

As características supracitadas podem variar diante do tipo de autismo apresentado. Entre os tipos se têm o autismo clássico (variando de leve ou de alto funcionamento a grave ou de baixo funcionamento), a síndrome de asperger, o transtorno invasivo do desenvolvimento sem outras especificações (PDD-NOS), o transtorno de retrespostas às perguntas mais frequentes sobre o DSM-V e, por fim, o transtorno desintegrativo da infância.

Em linhas gerais, autismo clássico é caracterizado por movimentos repetitivos, problemas com a comunicação e a interação social. Quando variado, o autismo clássico de leve ou alto funcionamento tem o QI na sua faixa normal, podendo exibir nenhum do comportamento compulsivo ou autodestrutivo. Já o grave ou de baixo funcionamento, é um caso mais grave da síndrome, os sintomas são profundos e envolvem déficits graves em habilidades sociais e movimentos repetitivos estereotipados, além de geralmente serem associados com um QI abaixo da média. A síndrome de asperger tem algumas características distintas, como excepcionais habilidades verbais, problemas com habilidades sociais, obsessivo interesses especiais, diferentemente do autismo clássico, não implica em nenhuma dificuldade na linguagem. O transtorno invasivo do desenvolvimento sem outras especificações (PDD-NOS) é caracterizado por alguns sintomas do autismo clássico, pois podem lutar com a linguagem ou habilidades sociais ou comportamentos repetitivos, não em todas. O PDD-NOS é diferente da síndrome de asperger quando podem ter atrasos na linguagem. O transtorno de respostas às perguntas mais frequentes sobre o DSM-5, também conhecido como transtorno de rett, não é representado pelas mesmas dificuldades que o autismo clássico enfrenta, as dificuldades podem variar entre a deterioração de habilidades motoras e problemas posturais. Por último, o transtorno desintegrativo da infância é caracterizado pela perda da comunicação e de habilidades sociais entre as idades de dois e quatro anos, este transtorno se assemelha com o autismo regressivo.

Na adolescência e na fase adulta, o Dr. Drauzio Varella (2013), explica que: “as manifestações do autismo dependem de como as pessoas conseguiram aprender as regras sociais e desenvolver comportamentos que favoreceram sua adaptação e auto-suficiência.” A partir da supracitada é perceptível o quão relativo são as capacidades de um autista na fase adulta. Se tratada apropriadamente desde a infância, um adulto pode sim ter uma vida independente e ser capaz de desenvolver atividades laborais.

Dante de todas as características e reais possibilidades discorridas neste tópico, a pesquisa almeja desmistificar a ideia de que todo autista, por ser deficiente conforme o parágrafo segundo do artigo primeiro da lei 12.764, de dezembro de 2012, se encontra impossibilitado de ter uma vida autônoma e exercer uma profissão.

## 2.1 – Capacidade civil do autista

Importante observar qual é o entendimento da doutrina à luz da capacidade civil do autista. Isto porque tal identificação é fator determinante para responder se esse deficiente, diante do conceito legal, seria apto a desempenhar função laboral, se tem a capacidade civil mínima, a fim de responder aos seus atos, ou se entendem que ele seja um incapaz, estando inapto de plano para tal desempenho.

Para iniciar esse debate é necessário esclarecer o que seria a capacidade civil. César Fiuza bem esclarece esse conceito quando narra: “Capacidade é a aptidão inerente a cada pessoa para que possa ser sujeito ativo e passivo de direitos e obrigações.” (2013, p.132) .

Ademais, a capacidade gera outras classificações podendo ser tanto a de direito como a de fato. A primeira diz respeito àquela que ao nascermos com vida, respirarmos, adquirimos. Nesta esteira, segundo Fiuza (2013, p. 135), se todos possuem capacidade de direito, nem todos podem exercer, de fato, os atos da vida civil. Assim, a capacidade de fato é “o poder efetivo que nos capacita para a prática plena dos atos da vida civil” (FIUZA, 2013, p.133). Em regra, os autistas não teriam essa capacidade de fato por serem enquadrados como deficientes no âmbito legal, como rege o parágrafo segundo do artigo primeiro da lei 12.764, de dezembro de 2012. No entanto, há discussões sobre exceções neste âmbito devido a existência de tipos diferentes do Transtorno do Espectro Autista, como explicado no tópico anterior.

Antes de debater em qual seria a classificação que se adequa o autista, importante entender as ramificações que traz o conceito da capacidade de fato. Nos deparamos com as classificações de absolutamente incapazes, relativamente incapazes e capazes. O primeiro é denominado quando a pessoa é menor de 16 anos, ou também as que por alguma enfermidade ou deficiência mental não tiveram o discernimento necessário para a prática dos atos da vida civil, ou ainda aqueles que, mesmo transitoriamente, não podem exprimir sua vontade. Os relativamente incapazes são aqueles maiores de 16 anos, no entanto menores de 18 anos, além dos que tem o discernimento reduzido e os pródigos (aqueles que não têm controle financeiro). Por fim, os capazes são os maiores de 18 anos e os emancipados, ou seja, possuem a capacidade de direito e a de fato.

A discussão neste tópico será a classificação que o autista se enquadra na sociedade civil. O autista é considerado absolutamente incapaz pelo fato de no âmbito

legal ser deficiente, o que pode ser duvidoso em alguns casos. Alguns autistas tem discernimento, ainda que pouco, e conseguem levar uma vida autônoma.

Em referência ao tópico anterior, por ser classificado como deficiente, na forma da lei, o autista não tem necessariamente sua capacidade civil violada. Como supracitado, existem vários tipos de autismo. Uma das síndromes consideradas mais leves, dentro do Transtorno do Espectro Autista, é a Síndrome de Asperger, em que muitas vezes, a pessoa se torna um adulto plenamente capaz de conduzir sua vida civil. Em casos como dessa síndrome não é necessário (na maioria das vezes) a interdição da pessoa ao completar seus 18 anos. Lembrando que a interdição é, nas palavras da defensora pública do Estado de São Paulo, Renata Tibyriçá:

Um processo judicial que tem que ser proposto via um advogado ou defensor público, caso não tenha condições de pagar um advogado, e nesse processo vai ser verificada a capacidade dele em entender os atos da vida civil, ou seja, se ele tem condições de contratar, de cuidar da vida dele sozinho ou se ele depende de alguém, aí vai ser definido um curador para ele, que pode ser o pai ou a mãe, e a partir disso ele é considerado incapaz total ou parcialmente. (TIBYRIÇÁ, 2011).

Assim, diferentemente da Síndrome de Asperger, existem quadros que, como bem definiu LomaWing (1988), variam de acordo com o desenvolvimento cognitivo. Em outro extremo, portanto, há casos de autismo associados à deficiência intelectual grave, sem o desenvolvimento da linguagem, com padrões repetitivos simples e déficit importante na interação social. Nesses casos é necessário a interdição, sendo o resultado do mesmo analisado entre a incapacidade relativa e a absoluta.

Portanto, tendo em vista toda a relação acima levantada, não é possível classificar o autista em um tipo de capacidade civil só pelo fato deste ser considerado deficiente. Em cada caso é necessário levar em conta vários fatores para se estabelecer o nível de discernimento que está pessoa alcançou ao longo da vida. Esse nível de discernimento é variado por diversos aspectos. Entre esses aspectos há o tipo de deficiência, quando foi descoberta essa deficiência, quais foram os tratamentos que essa pessoa teve ao longo da vida para o desenvolvimento de suas capacidades. Enfim, a capacidade civil vai depender do prognóstico alcançado no seu desenvolvimento mental, variando de autista para autista.

### 3 –O direito de trabalhar

Em uma análise dos tópicos anteriores, pode-se presumir que o autista, quando se enquadra na possibilidade supracitada de ser capaz ou relativamente incapaz, pode exercer um trabalho, basta que ele seja apto para tal.

A lei 12.764/12, artigo 3º, inciso IV, alínea “c”, rege sobre o direito do autista a ter acesso ao mercado de trabalho. Esse direito, apesar de estar explícito na lei, encontra dificuldades para ser concretizado quando dispusermos sobre os contratos e a relação efetiva que eles têm sob as necessidades do autista.

#### 3.1 – Os contratos de trabalho

No artigo 442 da Consolidação das Leis de Trabalho (BRASIL, 1943), está presente o conceito de contrato de trabalho que seria “o acordo tácito ou expreso correspondente à relação de emprego”. No entanto, esse conceito sofre fortes críticas pela doutrina, como bem explica Alice Monteiro de Barros (2011, p. 235), “sob o argumento de que o contrato não corresponde à relação de emprego, mas cria essa relação jurídica”, sendo esta o vínculo que impõe a subordinação do prestador de serviços ao empregador, detentor do poder diretivo.

Para fins didáticos, Alice de Barros propõe um novo conceito, vislumbra o contrato de trabalho como:

um acordo expreso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não eventual, mediante, salário e subordinação jurídica.(BARROS, 2011, p. 236 - 237).

Os contratos de trabalho são classificados com uma série de denominações, podendo ser quanto à forma de celebração, quanto ao consentimento, quanto à duração, quanto ao fim, entre outros.

Além da classificação, os contratos também possuem características específicas. O enquadramento no campo do direito privado é uma dessas características, como também, o caráter sinalagmático empregado, por respeitar o princípio da autonomia da vontade, e a reciprocidade das partes. Além dessas, a prestação de serviço não é concretizada por um ato singular, sendo chamada de trato sucessivo. O acordo do



contrato pode dispensar formalidades, basta o consentimento para sua eficácia. Existe a característica de o contrato ser “intuitu personae” por ele ser personalíssimo, não podendo ser transferido para outra pessoa. Há, também, a onerosidade. No entanto, apesar de todos esses aspectos característicos do contrato de trabalho há um que se sobrepõe, a subordinação jurídica.

Para um contrato de trabalho se efetivar ele precisa preencher alguns requisitos. Esses requisitos são a capacidade das partes, licitude do objeto e o consentimento. Para alguns contratos de trabalhos especiais, ainda é exigido o requisito da forma prescrita.

### **3.2 – Contrato de trabalho para deficientes**

Para suprir um direito fundamental de uma vida digna e justa a todos, com igualdade de direitos e oportunidades, o artigo 93, da lei nº 8.213/91, prevê a reserva de cargos (conhecida como cota) para trabalhadores com deficiência em empresas com mais de cem empregados.

Maria Aparecida Gugel (2011), subprocuradora geral do Ministério Público do Trabalho, explica algumas peculiaridades que a lei aludida requer para a sua efetivação. A primeira menciona a quantidade de empregos que cada empresa deve oferecer tendo em vista o número de funcionários total, de todos os estabelecimentos, atendendo, assim, a oferta de cada localidade.

Por conseguinte, de extrema relevância, o empregador deve requisitar que seu funcionário, com determinada deficiência, comprove sua qualificação profissional para que o cargo seja ocupado, a fim de desempenhar sua função de modo produtivo. Isto porque, como cediço, o portador do espectro autista apresenta certas limitações, porém também o é possuidor de qualidades que o habilita a desempenhar funções àquele trabalho. Assim, otimizando seu potencial. Nesta esteira, insta salientar que “fere a ordem constitucional e legal as exigências de ‘aptidão plena’ para o exercício de cargos ou funções” (GUGEL, 2011).

Por outro lado, no caso em que o funcionário se encontrar privado de atender a todas as exigências das atividades do cargo ou da função tendo por razão sua deficiência, na medida do possível, serão adaptadas, tendo por respaldo os elementos assistidos do Decreto nº 3.298/99: os procedimentos especiais que são horários flexíveis, ambiente de trabalho adaptado às suas especificidades, jornada variável, proporcionalidade de vencimentos ou salário, entre outros; e as ajudas técnicas que são elementos para

compensar as limitações mentais, motoras ou sensoriais para permitir que as barreiras limitadoras sejam superadas.

Outrafeição a se analisar implica no fato da demissão só ocorrer se for contratado outro trabalhador para o mesmo cargo com deficiência semelhante, segundo a redação do art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91.

Paralelamente a isso, no que diz respeito ao ingresso do trabalhador com deficiências na inserção ao mercado de trabalho no regime especial, o primeiro aspecto é por meio da colocação seletiva, que depende da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, sendo permitido às entidades beneficentes de assistência social o apoio especial na inserção da pessoa com deficiência; a segunda forma é a promoção do trabalho por conta própria. Somado a isto, a título de complementação, a “cooperativa social, nos termos da Lei nº 9.867, de 10/11/99, revela-se um meio eficaz de inserção laboral da pessoa com deficiência porque, assume a existência de pessoas em desvantagem econômica e social” (GUGEL, 2011).

Ademais, as entidades beneficentes de assistência social podem fazer convênios com as empresas e com a administração pública, de modo que ampare os direitos do trabalhador com deficiência, sendo que o número desses contratados pelas empresas não contarão como cota, conforme observa-se na Lei de nº 8.666/93, assim como no §§ 1º e 7º do Art. 35 do Decreto de nº 3.298/99.

As entidades beneficentes de assistência social ainda podem de acordo com o Art. 2º da Lei nº 7.853/89, que estão regulamentadas no Decreto nº 3.298/99, Art. 35 §§4º e 5º, criar oficinas e, assim, transformá-los em aprendizes, com o intuito de desenvolver programas de habilitação profissional para adultos e adolescentes que tenham alguma deficiência. Desse modo garantindo uma independência econômica e pessoal relativo aos ganhos fruto de seu trabalho. As oficinas, também, tem por finalidade a integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação para essas pessoas que, tendo em vista o alto grau de deficiência, não encontram formas de desempenhar atividades laborais que o mercado exige. A lei sobredita, em seu Art. 428, §§ 5º e 6º, não exige a comprovação de escolaridade e não define idade máxima para o aprendiz. As empresas e seus estabelecimentos são obrigados a empregar cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, de aprendizes sobre o número existente em cada estabelecimento. Para tanto, são colocados algumas exigências de forma a garantir os direitos do aprendiz com deficiência:

O contrato de aprendizagem tem natureza especial e para ter validade deve obedecer aos seguintes requisitos: deve ser ajustado por escrito (Art. 428, caput, CLT); com prazo determinado, não superior a dois anos (Art. 428, § 3º, CLT); o aprendiz deve estar inscrito em programa de aprendizagem do Sistema Nacional de Aprendizagem; de escolas técnicas de educação; ou entidades sem fins lucrativos (Art. 428, caput, § 1º; 430, I e II, CLT); deve ser anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (Art. 428, § 1º, CLT); o aprendiz deve comprovar a matrícula e frequência escola, do ensino fundamental e obrigatório (Art. 428, § 1º, CLT); alíquota de depósito de 2% ao FGTS (15, § 7º, Lei nº 8.036, de 11/5/90); deve ser ajustado o pagamento de salário mínimo hora, salvo condição mais favorável (Art. 428, § 2º, CLT); o tempo de jornada diária não poderá ser superior a seis horas, sendo expressamente vedada a prorrogação e a compensação de jornada (Art. 432, CLT); a jornada somente poderá ser de oito horas diárias, incluídas as atividades teóricas e práticas, se o aprendiz completou o ensino fundamental (Art. 432, § 1º, CLT); a conclusão do curso de aprendizagem, com comprovado aproveitamento, dá direito ao certificado de qualificação profissional; as férias devem ser concedidas ao aprendiz de uma só vez (Art. 134, § 2º, CLT), coincidentes com uma das férias escolares (Art. 136, §2º, CLT); é devido ao aprendiz o repouso semanal remunerado (Lei nº 605/49), décimo terceiro salário, aviso prévio (Art. 487, CLT);”(GUGEL, 2011).

Ademais, o amparo continua quando o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) disponibiliza em seu site (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2014) respostas para as dúvidas mais frequentes sobre o contrato trabalhista para deficientes.

Ao contrário do que muitos imaginam o contrato de trabalho para deficientes não é muito diferente do contrato padrão, tendo em vista que o seu maior objetivo é disponibilizar um mercado igualitário. O salário, por exemplo, deve ser pago no valor igual aos empregados que exercem a mesma função que o deficiente, como bem explica o artigo 7º, incisos XXX e XXXI, da Constituição Federal de 1988 e o artigo 461 da CLT. Já a jornada de trabalho, como regido pelo artigo 35, § 2º, do Decreto nº 3.298/99, pode ser mais flexível e reduzida, quando for necessário, em razão do seu grau de deficiência, o salário, portanto, pode ser proporcional a esse horário.

Por outro lado, muitos empregadores encontram dificuldades quando precisam achar portadores de deficiência para preencher cargos nas empresas. No entanto, o Ministério do Trabalho e Emprego (2014), esclarece em seu site esse problema de modo a informar que os Postos do Sistema Nacional de Empregos (SINE) dispõem cadastros de candidatos com deficiências que almejam ingressar no mercado de trabalho, assim como as escolas e entidades representativas das pessoas com deficiência também contém cadastros de seus associados. Além disso, o SICORDE (Sistema de Informações da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência) contém relações com o nome de instituições que agem no amparo à pessoa portadora de deficiência.

Outra prática comum, no entanto discriminatória, é a empresa concentrar-se na contratação de um tipo específico de deficiente. A legislação, quando ampara na contratação de deficientes objetiva garantir o acesso ao mercado de trabalho por todos os tipos de deficientes, como é bem estruturado no artigo 7º, XXXI, da Constituição Federal assim como vista na redação do artigo 4º da Recomendação nº 168 da OIT (Organização Internacional do Trabalho).

É necessário, ainda, explanar sobre o que são terminantemente proibidos em contratos trabalhistas para deficientes. Segundo Maria Aparecida Gugel (2011), subprocuradora geral do Ministério Público do Trabalho, enaltece que: a questão da proporção de jornada de trabalho exaustiva, de acordo ao que rege o art. 432, CLT; a jornada de trabalho em horário noturno, nos termos do art. 404, da CLT; o exercício trabalhista em ambientes insalubres, perigosos e ofensivos à moral do adolescente ou que venham a prejudicar seu desenvolvimento psíquico e físico, tão pouco quanto às atividades árduas que exijam tarefas demasiadamente exaustivas, ambos à luz da Convenção 182/OIT e, por fim, diante de atividades em locais que são de difícil acesso, salvo se disponibilizado gratuitamente o transporte público em horários compatíveis com a jornada de trabalho.

Portanto, apesar da resistência colocada pela sociedade ao portador do Espectro Autista ingressar no mercado de trabalho, este encontra amparo na legislação que possibilita sua efetivação. Diante disto, há uma confirmação da capacidade do cujo portador do transtorno psicológico.

### **3.3– O desenvolvimento histórico da desigualdade social**

Tão importante como a criação de políticas públicas que possibilitem uma igualdade no mercado de trabalho para deficientes, é saber como e quando elas foram criadas, assim como o que gerou essa necessidade.

O direito ao trabalho está expressamente prevista na Constituição da República em seu artigo 6º. Nela é coibido qualquer tipo de discriminação de salários, escolha do profissional, entre outras. Portanto, a de se salientar que a carência de qualquer desses requisitos na contratação de um deficiente, seja ele físico ou mental, vai contra os preceitos da ordem maior vigente, a Constituição.

Conforme os valores previstos na redação do artigo citado, nota-se que estes fundamentam o Estado Democrático de Direito (artigo 1º, III e IV da Constituição),

cumprindo, assim, o objetivo da República de promover a possibilidade de trabalho a todos, sem qualquer tipo de discriminação (artigo 3º, IV da Constituição).

Pode-se dizer que o marco da origem de igualdade entre os indivíduos dar-se-á mediante a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948). Mas, o ápice desse direito, ocorreu mesmo nos anos 70 sob pressão dos movimentos sociais mundiais, tendo em vista a Organização das Nações Unidas (ONU). Em 1959, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), um organismo que integra a ONU, editou uma convenção mostrando explicitamente para a sociedade mundial os preconceitos e as discriminações no mercado de trabalho. Sobre esta, se tem pela Convenção nº 111/OIT o que seria discriminação no âmbito do emprego e profissão:

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

Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam e outros organismos adequados (Artigo 1 - 1. a, b). (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO apud GUGEL, 2011).

A Convenção mencionada objetivou que os Estados Membros se comprometessem a formular e aplicar políticas capazes de promover a igualdade no que se almeja em matéria de emprego e profissão. Além da consequente substituição de formas legislativas e suas práticas abusivas em relação ao que prega a referida política.

Além desta, há a convenção nº 159/OIT que exprime sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes. Nela, se objetiva que a pessoa portadora obtenha e conserve um emprego digno. Sendo assim, compromete os Estados Membros a estabelecer políticas para a reabilitação profissional.

No entanto, a mais importante das convenções é a conhecida como a Convenção de Guatemala, que ocorreu em 1999, também chamada de Convenção Interamericana, cuja relevância foi em contribuir para a diminuição de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência. Tal convenção indicou o termo discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência como:

Toda diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, antecedente de deficiência, consequência de deficiência anterior ou percepção de deficiência presente ou passada, que tenha o efeito ou propósito de

impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício por parte das pessoas portadoras de deficiência de seus direitos humanos e suas liberdades fundamentais.(CONVENÇÃO DA GUATEMALA, 1999).

As ações propostas mundialmente foram atitudes que levaram a construir o princípio do direito à igualdade. Dessas, seguiram leis como a de nº 7.853/89 que disciplina sobre a inserção da pessoa com deficiência indicando a necessidade de adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado. Como também a que passa a prever a reserva de vagas para candidatos com deficiência em concursos públicos, com o número 8.112/90. E, por fim, a Lei nº 8.213/91 dispendo sobre a reserva de postos de trabalho para pessoa com deficiência em empresas com cem ou mais empregados, seguida do Decreto nº 3.298/99 que regulamenta a Lei nº 7.853/89.

Desse modo, a desigualdade que permeava há um século atrás encontrou forma de ser reduzida e construir um espaço mais disciplinado a atender as reais necessidades do deficiente.

#### **4 – Perspectiva atual do autista no mercado de trabalho**

A partir de 2012, quando o autista passou a ser denominado como deficiente, possibilitou a visualização de informações de sua inserção no mercado de trabalho. O que foi de suma importância para a identificação do comportamento social à luz da receptividade desta específica classe de deficientes no nicho laboral.

Através de dados estatísticos possibilita-se a realização de estudos a fim da compreensão da dinâmica social a despeito do objeto em atenção. No caso da pessoa autista, nota-se que sua inserção no mercado de trabalho está muito aquém do que se poderia entender como satisfatório. Isto porque, segundo a Organização Mundial da Saúde (2011), as deficiências de tipo mental, onde se enquadra o autismo, são as que mais encontram dificuldade na inserção social, conseqüentemente, na inserção do meio de trabalho. Os números comprovam que, em 2011, mais de 325 mil deficientes estavam inseridos no mercado de trabalho do Brasil. Desse número, apenas 5,78% tinham algum tipo de deficiência mental ou intelectual, que é onde se insere o autismo.

Diante desta realidade é notório que apesar de leis que amparem o deficiente, neste caso o autista, observa-se a ineficácia da norma, em razão de sua inaplicabilidade, quando se deseja de fato inseri-los no mercado de trabalho. Assim, há uma necessidade de ampará-los não somente através de inserção de leis, como também em apresentar

capacitação, a fim de melhor desenvolver suas habilidades, que existem, porém não são exercitadas e, desse modo, apresentadas.

Isto porque o autista, na maioria dos seus tipos, ao ingressar na vida escolar encontra barreiras na absorção do conhecimento, o que acarreta seriíssimas sequelas à sua formação acadêmica. Tal situação se agrava em razão do despreparo do docente em não possuir a didática necessária para melhor atendê-lo.

Apesar dos dados muitas vezes demonstrarem que o número de autistas representantes da classe trabalhista é insignificante, há exemplos que demonstram que essa realidade para o autista pode estar mais presente do que parece.

A revista “Autismo – Informação gerando ação” (2013), trouxe uma reportagem com a norte-americana, Temple Grandin, que foi diagnosticada com autismo e conseguiu seguir uma carreira de trabalho. Grandin, é bacharel pela Franklin Pierce College, mestrado em Ciência Animal na Universidade Estadual do Arizona, Ph.D. em Ciência Animal pela Universidade de Illinois e tornou-se uma prova de que as características do autismo podem ser modificadas e controladas.

Grandin, em sua entrevista para a revista, afirma que, todos os autistas, independente do nível e tipo do espectro, devem adquirir habilidades profissionais. Além disso, ela relata o quanto é importante se especializar em suas aptidões, sejam elas, fotografia, computador, culinária; o importante é desenvolvê-las. No caso dela, por exemplo, a carreira científica acadêmica era difícil, mas a tendência dela autista na fixação em um assunto possibilitou que ela se mantivesse firme.

Para finalizar a entrevista, Temple Grandin, exemplificou como pode ser trabalhada, em favor do empregador, uma pessoa com o autismo:

Para contribuir com a inclusão, precisamos mostrar o que as pessoas com autismo são realmente boas em fazer. Uma habilidade é a memória incrível. Muitos indivíduos do espectro autista seriam bons em lojas do varejo ou em armazéns, porque eles podem se lembrar e ter informações de todos os produtos. Em uma cidade, um homem autista memorizou a posição de toda a tubulação sob as ruas. Ele poderia mostrar as equipes de construção o local correto para escavar para evitar quebrar os canos. (GRANDIN, 2013).

Desta forma, percebe-se uma notória discrepância entre a legislação presente e sua efetividade na sociedade, sendo perceptivo que o problema vai muito além do jurídico, não sendo esta a solução. Há uma falta de oportunidades que impossibilita o autista de ampliar suas habilidades, limitando seu desenvolvimento pessoal e,

consequentemente, o profissional. Para tal situação necessitando-se, portanto, de elaboração e efetivação de políticas públicas em atenção a essa situação.

## 5 – Conclusão

Diante do que se pôde observar com o discorrer do presente artigo, há uma nítida discricionariedade entre leis existentes e a sua aplicação, principalmente quando o assunto é a inserção dos autistas no mercado de trabalho.

Há um problema em que se baseia no porque essa barreira entre efetivar pessoas com deficiência mental, em especial com o Transtorno do Espectro Autista, no mercado de trabalho brasileiro, se há leis que almejam facilitar a entrada dos mesmos.

Por um lado, pode-se dizer que as leis não são eficientes e por outro, que o Brasil não disponibiliza recursos que tornem o autista hábil para exercer uma profissão.

Há a possibilidade sim de haver lacunas na lei que dificultem o engajamento dos mesmos, no entanto, o que é mais perceptível é que deficientes físicos, que se enquadrem igualmente nas leis mencionadas ao discorrer do trabalho, conseguem melhor se adaptar e exercer uma profissão. Portanto, é notório que no Brasil há uma falta de incentivo ao desenvolvimento mental de habilidades que poderiam ser ampliadas a favor de um labor para aqueles que apresentam alguma deficiência de tipo mental, como é o caso do Transtorno do Espectro Autista.

Para amenizar tal problema, deveria ser incentivada a formação de profissionais que estivessem aptos a diagnosticar o autismo o mais rápido possível, uma vez que os profissionais da saúde muitas vezes encontram dificuldades ao notar as características do autismo, e consequentemente a conceber um diagnóstico preciso. Quanto mais rápido sabido, mais cedo se inicia o tratamento na tentativa de desenvolver suas habilidades mentais e motoras.

Além disso, é necessário que profissionais de escolas tivessem uma melhor capacitação na tentativa de lidar sabiamente com o transmitir do conhecimento, para que assim fossem capazes de desenvolver as habilidades dos ditos excepcionais o quanto antes. Com métodos como esses, portanto, fomenta-se o afastamento da marginalização daquele com o espectro autista a incensar no âmbito do trabalho e, por conseguinte, se integrar às relações sociais.



## Referências Bibliográficas

ALMEIDA, Roberto. et al.. *Direitos humanos: desafios humanitários contemporâneos*. Disponível em: <[http://books.google.com.br/books?id=rTXGZ3iRPscC&pg=PA992&lpg=PA992&dq=capacidade+civil+cesar+fiuza&source=bl&ots=AXtYBcXfSS&sig=aUhjb9UU6dLPi0F\\_KIZsmm5LBR4&hl=ptBR&sa=X&ei=WoipU\\_q5BOeysQS5zIH4BQ&ved=0CC8Q6AEwAQ#v=onepage&q=capacidade%20civil%20cesar%20fiuza&f=false](http://books.google.com.br/books?id=rTXGZ3iRPscC&pg=PA992&lpg=PA992&dq=capacidade+civil+cesar+fiuza&source=bl&ots=AXtYBcXfSS&sig=aUhjb9UU6dLPi0F_KIZsmm5LBR4&hl=ptBR&sa=X&ei=WoipU_q5BOeysQS5zIH4BQ&ved=0CC8Q6AEwAQ#v=onepage&q=capacidade%20civil%20cesar%20fiuza&f=false)>. Acesso em: 24 jun. 2014.

AMA. *Definição*. Disponível em: <<http://www.ama.org.br/site/autismo.html>>. Acesso em: 23 jun. 2014.

ATEAC. *Tipos de autismo*. Disponível em: <<http://ateac.org.br/tipos-de-autismo/>>. Acesso em: 01 jul. 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. Editora LTr – São Paulo. 6ª edição. 2011.p. 235-237.

BRASIL. Consolidação das Leis de Trabalho. *Diário Oficial da União*. Brasília, 1 maio 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 28 jan. 2015.

BRASIL. *Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm)>. Acesso em: 23 jun. 2014.

CORDOVIL, Jedielson. MONTEIRO, Natália. SOUZA, Nivea. ROCHA, Raildo. SILVA, Ranielle. *CAPACIDADE: A vida civil da pessoa com o Transtorno do Espectro do Autismo*. Disponível em: <<http://www.trabalhosfeitos.com/ensaios/Capacidade-Civil-Dos-Autistas/45512422.html>>. Acesso em: 24 jun. 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. Editora LTr – São Paulo. 9ª edição. 2012.

EMPREGO, Ministério do Trabalho e. *A contratação de pessoas com deficiência*. Disponível em: <[http://www3.mte.gov.br/fisca\\_trab/inclusao/lei\\_cotas\\_6.asp](http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_6.asp)>. Acesso em: 07 jul. 2014.

FAREVO, Daniel. *Inserção de autistas em mercado de trabalho é debatido no RS*. Disponível em: <<http://noticias.terra.com.br/brasil/cidades/insercao-de-autistas-em-mercado-de-trabalho-e-debatido-no-rs,5e87276942ea5410VgnVCM4000009bcceb0aRCRD.html>>. Acesso em: 16 jul. 2014.

FIUZA, César. *Direito Civil – Curso completo, volume único*. Del Rey Editora. 16ª edição. 2013. p. 132-135.

GUGEL, Maria Aparecida. *Pessoa com deficiência e o direito ao trabalho*. Disponível em: <<http://phylos.net/direito/pd-direito-trabalho/>>. Acesso em: 07 jul. 2014.

PORTAL, Colunista. *Conceito de autismo*. Disponível em: <<http://www.portaleducacao.com.br/psicologia/artigos/40485/conceito-de-autismo>>. Acesso em: 23 jun. 2014.

MÃE, Papo de. *Direito das pessoas com autismo*. Disponível em: <<http://www.papodema.com.br/2011/04/autismo-entrevista-com-defensora.html>>. Acesso em: 30 jun. 2014.

Revista Autismo. *Informação gerando ação*. Número 3, Ano IV. Março 2013.

STUMM, Vera. *Ministério da Saúde incorpora primeiro medicamento para sintoma do autismo*. Disponível em: <<http://www.blog.saude.gov.br/index.php/570-destaques/34407-ministerio-da-saude-incorpora-primeiro-medicamento-para-sintoma-do-autismo>>. Acesso em: 28 jan. 2015.

TRABALHISTA, Professor. *O Contrato e o Estado*. Disponível em: <[http://www.professortrabalhista.adv.br/contrato\\_de\\_trabalho.html](http://www.professortrabalhista.adv.br/contrato_de_trabalho.html)>. Acesso em: 08 jul. 2014.

VARELLA, Drauzio. *Autismo*. Disponível em: <<http://drauziovarella.com.br/crianca-2/autismo/>>. Acesso em: 24 jun. 2014.

WING, LOMA. *Definição*. Disponível em: <<http://www.ama.org.br/site/autismo.html>>. Acesso em: 23 jun. 2014.