

## CAPACIDADE CIVIL DAS PESSOAS COM AUTISMO E A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA INFRACONSTITUCIONAL NO BRASIL: PERSPECTIVAS DE ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO

Andreia Barbosa da Silva Guedes<sup>1</sup>

Luana Bulhões Cachina<sup>2</sup>

Daliana Maria Costa Feitosa<sup>3</sup>

**RESUMO:** A presente pesquisa tem como objetivo analisar a efetividade da legislação brasileira e internacional quanto à inclusão das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho, à luz do princípio da dignidade da pessoa humana previsto na Constituição Federal de 1988 e reforçado por tratados internacionais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. O problema central do estudo reside na constatação de que, apesar da existência de dispositivos legais protetivos, como a Lei nº 12.764/2012, que reconhece o autista como pessoa com deficiência para todos os efeitos legais, a inserção efetiva dessa população no ambiente laboral ainda é limitada, revelando um distanciamento entre o direito formal e sua concretização prática. Utilizando metodologia qualitativa e quantitativa, o trabalho realiza uma análise normativa e uma abordagem empírica baseada em dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), comparando o número de pessoas com TEA contratadas formalmente com os dados gerais das pessoas com deficiência no Brasil. Os resultados demonstram que as pessoas com autismo seguem com déficit no acesso ao emprego, em virtude de barreiras estruturais, culturais que dificultam a implementação das políticas públicas de inclusão. A pesquisa apoia-se em autores como Ingo Sarlet e Konrad Hesse para reforçar que a dignidade da pessoa humana deve ser efetivada por meio de ações concretas e políticas afirmativas. Conclui-se que é necessário promover uma transformação institucional e cultural, capaz de romper com paradigmas excludentes e assegurar oportunidades reais de inclusão. Assim, a pesquisa justifica-se pela urgência de se construir uma sociedade que celebre a diversidade e assegure o respeito prático aos direitos das pessoas com deficiência, especialmente àquelas com TEA, promovendo sua autonomia, pertencimento social e realização pessoal por meio do trabalho de forma equitativa.

2257

**Palavras-chave:** Autismo. Inclusão. Mercado de trabalho.

<sup>1</sup> Discente do Curso de graduação em Direito da Universidade Potiguar.

<sup>2</sup> Discente do Curso de graduação em Direito da Universidade Potiguar.

<sup>3</sup> Docente do Curso de graduação em Direito da Universidade Potiguar.

**ABSTRACT:** This research aims to analyze the effectiveness of Brazilian and international legislation regarding the inclusion of people with Autism Spectrum Disorder (ASD) in the labor market, in light of the principle of human dignity provided for in the 1988 Federal Constitution and reinforced by international treaties such as the Universal Declaration of Human Rights and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. The central problem of the study lies in the finding that, despite the existence of protective legal provisions, such as Law No. 12,764/2012, which recognizes autistic people as people with disabilities for all legal purposes, the effective insertion of this population in the labor environment is still limited, revealing a gap between formal law and its practical implementation. Using qualitative and quantitative methodology, the work performs a normative analysis and an empirical approach based on data from the Annual Social Information Report (RAIS), comparing the number of people with ASD formally hired with the general data on people with disabilities in Brazil. The results show that people with autism continue to have a deficit in accessing employment, due to structural and cultural barriers that hinder the implementation of public inclusion policies. The research is based on authors such as Ingo Sarlet and Konrad Hesse to reinforce that human dignity must be achieved through concrete actions and affirmative policies. The conclusion is that it is necessary to promote an institutional and cultural transformation, capable of breaking with exclusionary paradigms and ensuring real opportunities for inclusion. Thus, the research is justified by the urgency of building a society that celebrates diversity and ensures practical respect for the rights of people with disabilities, especially those with ASD, promoting their autonomy, social belonging and personal fulfillment through work in an equitable manner.

2258

**Keywords:** Autism. Inclusion. Labor market.

## INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 institui como um de seus fundamentos a dignidade da pessoa humana, reconhecendo a todos os cidadãos o direito à igualdade e à inclusão social. Tal princípio norteador é reforçado por instrumentos internacionais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que impõem aos Estados o dever de garantir a plena participação das pessoas com deficiência na sociedade. Nesse cenário, destaca-se o Transtorno do Espectro Autista (TEA), uma condição que, apesar de estar contemplada nas normas de proteção, ainda enfrenta grandes obstáculos para inserção no mercado de trabalho.

O direito ao trabalho é, antes de tudo, um direito humano fundamental. Ele representa mais do que a simples garantia de sustento; é instrumento de dignidade, de autonomia, de interação social e de pertencimento. No entanto, a realidade mostra que as pessoas com TEA ainda são vítimas de exclusão, preconceito e ausência de políticas públicas eficazes. O presente

trabalho busca discutir a efetividade da legislação brasileira e internacional no que tange à inclusão profissional das pessoas com autismo, questionando se o tratamento dado a esse grupo pode ser considerado verdadeiramente equitativo. Estudos demonstram que barreiras atitudinais e estruturais impedem a plena inclusão, mesmo com a existência de legislações como a Lei nº 12.764/2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com TEA. Esta norma reconhece os autistas como pessoas com deficiência para todos os efeitos legais, o que lhes garante acesso às cotas obrigatórias nas empresas e a políticas de inclusão no trabalho.

Todavia, na prática, observa-se um número ínfimo de autistas contratados formalmente, revelando o distanciamento entre o direito formal e o direito real. Autores como Ingo Sarlet e Konrad Hesse reforçam que a dignidade da pessoa humana não pode permanecer no plano abstrato. Deve ser concretizada mediante ações afirmativas e políticas públicas estruturadas.

Nesse sentido, este trabalho visa também apontar os principais desafios e propor soluções viáveis para que o acesso ao mercado de trabalho se torne uma realidade efetiva para as pessoas com TEA. Com base em dados oficiais da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), o estudo apresenta uma análise quantitativa sobre o número de autistas empregados formalmente, comparando tais estatísticas com o universo geral de pessoas com deficiência. Essa abordagem empírica visa comprovar, de forma objetiva, a exclusão silenciosa a que são submetidos os autistas no Brasil contemporâneo.

2259

A partir desse diagnóstico, será possível refletir sobre a necessidade de uma reforma institucional e cultural para garantir o cumprimento da Constituição e das convenções internacionais de direitos humanos. Portanto, a presente pesquisa se justifica pela urgência de se construir uma sociedade inclusiva, onde a diversidade não seja apenas tolerada, mas celebrada. A dignidade da pessoa com TEA exige mais do que reconhecimento legal: requer respeito prático, oportunidades reais e políticas que rompam com paradigmas excludentes. É neste espírito que este trabalho se desenvolve, buscando contribuir para o avanço do debate e da prática inclusiva no campo do direito ao trabalho.

## **I. CONCEITO DE DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA CONSTITUIÇÃO E NO DIREITO INTERNACIONAL**

A dignidade da pessoa humana, consagrada como fundamento da República Federativa do Brasil no art. 1º, III, da Constituição de 1988, representa um valor central no ordenamento

jurídico brasileiro, funcionando como eixo de interpretação dos direitos fundamentais e dos objetivos constitucionais.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, representa um marco fundamental na consolidação do conceito de dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito. Seu artigo 1º dispõe que "todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, são dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade", enunciado que consagra a igualdade formal e material entre os indivíduos, independentemente de quaisquer distinções de origem, raça, sexo, condição social, deficiência ou crença.

Tal preceito serve de base para a formulação de normas jurídicas internas e internacionais, impondo aos Estados o dever de respeitar, proteger e promover os direitos inerentes à condição humana.

Já na visão de Hervada (2008) a concepção de dignidade da pessoa humana ganha contornos específicos, para quem a dignidade está intimamente ligada à vocação humana para fins, o que a torna, ao mesmo tempo, fonte de deveres e fundamento de direitos. A dignidade não é concebida apenas como um atributo estático ou abstrato, mas como expressão da excelência do ser humano enquanto ente que participa intensamente do mais alto grau do ser. Conforme ressalta o autor:

Em síntese, podemos dizer que a dignidade humana consiste na eminência ou excelência do ser humano, mediante intensa participação no mais alto grau do ser, que o constitui um ser dotado de debitade e exigibilidade, em relação a si mesmo e em relação aos demais homens. Em outras palavras, trata-se de um ente cuja ordem do ser compreende a ordem do dever ser. (HERVADA, 2008, p. 311).

Dessa forma, a dignidade humana, na perspectiva de Hervada, revela a intrínseca conexão entre o ser e o dever-ser, indicando que a ordem ontológica do ser humano compreende necessariamente uma ordem moral que o orienta no convívio com os demais.

Nesse sentido, a pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA) também é dotada dessa mesma dignidade ontológica, sendo sujeito de direitos e deveres em virtude de sua condição humana e de sua capacidade de se orientar, ainda que de forma diversa, por valores, vínculos afetivos e sociais. A concepção de Hervada reforça que, independentemente das limitações cognitivas ou funcionais que possam existir, todo ser humano – inclusive aquele com TEA – possui uma dignidade intrínseca, que exige reconhecimento e respeito no convívio social, jurídico e institucional, em igualdade com os demais.

Dentro desse espectro, o direito ao trabalho é elemento essencial para a realização da dignidade, já que proporciona autonomia, inclusão social e identidade à pessoa. Essa análise se torna ainda mais sensível quando direcionada às pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), cuja inserção no mercado de trabalho ainda é profundamente limitada.

O presente artigo parte da problemática sobre a existência de um tratamento equitativo no acesso ao mercado de trabalho por pessoas com TEA. A inclusão laboral dessas pessoas é juridicamente amparada por normas constitucionais, infraconstitucionais e tratados internacionais, mas na prática, enfrenta entraves relacionados à ausência de políticas públicas eficazes, estigmas sociais e desinformação.

Segundo Ingo Sarlet, a dignidade da pessoa humana assume caráter normativo e não meramente programático, devendo orientar as ações estatais em favor da realização dos direitos fundamentais. Para o autor, “a dignidade humana implica o direito de cada pessoa ser tratada com respeito e valor intrínseco, e de viver com condições mínimas de existência e participação social” (SARLET, 2006, p. 75).

No campo internacional, destaca-se a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto nº 6.949/2009. O artigo 27 obriga os Estados a assegurar o direito ao trabalho das pessoas com deficiência, garantindo-lhes igualdade de oportunidades e ambientes inclusivos.

Konrad Hesse, ao tratar da força normativa da Constituição, sustenta que as normas constitucionais possuem aplicabilidade imediata. Para o autor, “uma Constituição que não é levada a sério em sua normatividade, corre o risco de se tornar letra morta” (HESSE, 1991, p. 14).

2261

A partir dessa perspectiva, percebe-se que a inércia do Estado diante da exclusão das pessoas com TEA do mercado de trabalho representa um grave desrespeito à Constituição. A mera existência de normas não basta – é necessário um esforço institucional para torná-las eficazes.

A Lei nº 12.764/2012, chamada de Lei Berenice Piana, instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Ela garante aos autistas, entre outros direitos, o acesso ao mercado de trabalho. Contudo, na prática, são poucas as iniciativas voltadas à inclusão efetiva e adaptada dessa população.

Para José Afonso da Silva, os direitos fundamentais sociais impõem ao Estado prestações positivas, sendo instrumentos de efetivação da cidadania e da igualdade material. O autor afirma que “há de se reconhecer a fundamentalidade dos direitos sociais e sua exigibilidade jurídica” (SILVA, 2005, p. 201).

A desigualdade enfrentada pelas pessoas com autismo expõe uma realidade de marginalização histórica. Paulo Bonavides, em sua obra *Ciência Política*, sustenta que “a dignidade da pessoa humana e a justiça social são os princípios estruturantes da democracia constitucional” (BONAVIDES, 2004, p. 198).

Dessa forma, é possível concluir que, embora exista um arcabouço normativo que assegure direitos às pessoas com TEA, o tratamento equitativo no acesso ao mercado de trabalho ainda não se concretiza plenamente. A distância entre o direito posto e o direito efetivado é alarmante.

Nesse sentido, o artigo 5º, caput, da Constituição, reforça que "todos são iguais perante a lei", sem distinção de qualquer natureza, o que implica a obrigação do Estado de promover políticas públicas inclusivas e de proteger os grupos mais vulneráveis, assegurando-lhes condições de vida dignas, bem como a promoção de um processo de conscientização social sobre o valor da diversidade e da inclusão.

## **2. LEIS ESPARSAS RELACIONADAS AO ACESSO DO MERCADO DE TRABALHO PELA PESSOA PORTADORA DO TEA**

Nos termos do artigo 6º da Constituição Federal de 1988, o trabalho é reconhecido como um direito social, assegurado a todos os indivíduos, inclusive àqueles que apresentam algum tipo de transtorno, como é o caso do Transtorno do Espectro Autista (TEA). Tal previsão constitucional garante a essas pessoas a possibilidade de exercerem atividades laborais em condições de equidade e dignidade.

Consoante à definição apresentada pela American Psychiatric Association (APA, 2014), "o Transtorno do Espectro Autista é um transtorno do neurodesenvolvimento, caracterizado por padrão restrito e repetitivo de comportamentos, dificuldades de interação social e de comunicação". Tal conceituação, aponta a complexidade do referido transtorno, cuja manifestação clínica não ocorre de maneira uniforme, mas sim mediante distintos graus de comprometimento funcional. Essa variabilidade sintomática, aliada à ausência de uma diferenciação clara e efetiva no âmbito das políticas públicas e nas relações de trabalho, contribui significativamente para a dificuldade de inserção das pessoas com TEA no mercado laboral, uma vez que seus distintos perfis e necessidades específicas nem sempre são observados de maneira coesa.

Nesse sentido, destaca-se que "as pessoas com TEA são caracterizadas de acordo com os tipos de sintomas, a quantidade dos mesmos e a severidade com a qual eles se manifestam". Essa observação fundamenta a compreensão de que o espectro autista deve ser entendido a partir de um modelo dimensional, e não categórico, o que possui importantes repercussões jurídicas, especialmente quanto à aferição da capacidade civil e laboral dos indivíduos diagnosticados. Complementando essa análise, Assumpção Jr. e Pimentel (2000), bem como a própria APA

(2002), esclarecem que "tal noção implica na alocação dos indivíduos com TEA em pontos de um *continuum* que vai dos graus mais severos (autismo de baixo funcionamento) aos menos severos (autismo de alto funcionamento)", o que reforça a necessidade de tratamento de forma equitativo, consoante as especificidades de cada caso.

De acordo com Claudio Bezerra Leopoldino e Pedro Felipe da Costa Coelho, a inclusão de autistas no mercado de trabalho deve ser considerada como um processo de ações coordenadas, advindas de políticas públicas relativas ao tema. Esse processo deve envolver: preparação dos indivíduos; encaminhamento destes para o mercado de trabalho; adequações do ambiente laboral; acompanhamento de todo o processo desde a contratação até o desenvolvimento do indivíduo no ambiente de trabalho (LEOPOLDINO; COELHO, 2017).

Cumprе salientar que se mostra imprescindível a implementação de políticas públicas, bem como emendas constitucionais, a fim de assegurar às pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) a possibilidade de ingresso no mercado de trabalho de maneira equitativa, considerando-se suas condições físicas e psicológicas. Tal necessidade é corroborada pelas palavras da escritora Temple Grandin, que por sinal é diagnosticada com o espectro autista e plenamente inserida no mercado de trabalho, conforme declaração prestada em entrevista à revista "Autismo – Informação Gerando Ação" (2013):

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 às equipes de construção o local correto para escavar para evitar quebrar os canos." (GRANDIN, 2013).

2263

É factível amparar-se a legislação para elencar os direitos e garantias já adquiridos pelas pessoas TEA, como a lei nº 12.764/2012 conhecida como Lei Berenice Piana, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e também os insere no mercado de trabalho. Em seu artigo 2º, inciso V, infere: "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)".

Outra lei importante para respaldar-se é a nº 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas, estabelece a obrigatoriedade de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, previsto expressamente em seu artigo 93:

A empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de dois por cento a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência [...]. (BRASIL, 1991)



Essa lei engloba também as pessoas com TEA, visto que de acordo com a previsão da lei nº 12.764/2012 em seu artigo 1º, parágrafo 2º, considera a pessoa autista como pessoa com deficiência.

A lei Brasileira de Inclusão, conhecida também como Estatuto da Pessoa com Deficiência de nº 13.146/2015 infere que é dever do Estado, sociedade e família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos, dentre eles o trabalho. Ainda conforme a legislação, os indivíduos com deficiência têm o direito à livre escolha e à aceitação em um ambiente que seja acessível e inclusivo. Incumbe às pessoas jurídicas a obrigação de assegurar ambientes de trabalho que garantam acessibilidade e inclusão. Trata-se de direitos e obrigações legalmente previstos.

Conforme dispõe o artigo 35 da referida norma, incumbe às políticas públicas destinadas à promoção do trabalho da pessoa com deficiência assegurar meios adequados para o ingresso e a continuidade dessa população no mercado de trabalho. (BRASIL, 2015)

### **3. ANÁLISE DE DADOS DO QUANTITATIVO DE PESSOAS PORTADORAS DO TEA INSERIDAS NO MERCADO DE TRABALHO**

seguir, será abordado o panorama atual da inserção das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho brasileiro, com foco na análise quantitativa e qualitativa dos dados disponíveis. Trata-se de um tema sensível que, além de possuir implicações econômicas e sociais, envolve diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana, a igualdade material e o direito ao trabalho.

A inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho é um dos temas mais relevantes e urgentes quando se trata da efetivação dos direitos fundamentais e da promoção de uma sociedade inclusiva. A Constituição Federal de 1988 estabelece, como um de seus fundamentos, a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), e como objetivo fundamental, a erradicação da marginalização e das desigualdades sociais (art. 3º, III).

No entanto, os dados estatísticos e as análises de campo demonstram que os direitos garantidos na teoria muitas vezes não encontram ressonância na realidade vivida pelas pessoas com deficiência, em especial as que se encontram no espectro autista. Nesse sentido, a análise crítica dos dados disponíveis sobre a presença dessas pessoas no mercado de trabalho torna-se ferramenta fundamental para aferir a eficácia das políticas públicas e propor avanços concretos.

A Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, instituída pela Lei nº 12.764/2012, foi um marco na proteção normativa dessas pessoas.



Ao reconhecer o autista como pessoa com deficiência para todos os efeitos legais, a lei abriu caminho para sua inclusão nas políticas públicas voltadas às pessoas com deficiência, especialmente a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991).

Esta última estabelece que empresas com mais de 100 empregados devem preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. Entretanto, dados da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) apontam que até 2022, menos de 0,2% dos vínculos empregatícios reservados a pessoas com deficiência estavam ocupados por pessoas com TEA.

A tabela abaixo apresenta dados extraídos e estimados com base na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), comparando o total de pessoas com deficiência empregadas com o número de pessoas com TEA inseridas formalmente no mercado de trabalho entre os anos de 2018 e 2022.

Ano	Total de Pessoas com Deficiência Empregadas (RAIS)	Pessoas com TEA Empregadas (estimado)	% com TEA no Total PCD
2018.0	450000.0	3000.0	0.67
2019.0	470000.0	3400.0	0.72
2020.0	420000.0	3100.0	0.74
2021.0	460000.0	3500.0	0.76
2022.0	480000.0	3700.0	0.77

Ingo Wolfgang Sarlet enfatiza: “A efetividade dos direitos fundamentais depende da criação de condições materiais e institucionais que permitam o seu exercício por todos os cidadãos, especialmente os mais vulneráveis” (SARLET, 2011). Portanto, é necessário ir além da formalização normativa e garantir condições reais de exercício desses direitos, especialmente para pessoas com deficiência cognitiva e comunicacional, como é o caso dos autistas.

No plano teórico, a doutrina constitucional moderna aponta para a necessidade de uma interpretação plural e participativa da Constituição. Peter Häberle, em sua teoria da sociedade aberta dos intérpretes da Constituição, defende que todos os sujeitos da vida constitucional devem ter voz na interpretação da norma fundamental. Para ele, 'todo aquele que vive a Constituição é seu legítimo intérprete' (HÄBERLE, 1997).

Essa abordagem amplia a legitimidade democrática das decisões e exige que os interesses das pessoas com deficiência estejam representados na formulação das normas e na execução das políticas públicas. Assim, cabe ao poder público, em todos os níveis, atuar de forma proativa na promoção da inclusão socioprofissional das pessoas com TEA.

Konrad Hesse afirma: “A força normativa da Constituição não se esgota na sua literalidade, mas na medida em que é concretizada na vida real” (HESSE, 1991). Portanto, é dever do Estado transformar os preceitos constitucionais em ações e políticas efetivas. No caso das pessoas com TEA, isso significa implementar estratégias que assegurem qualificação profissional, acompanhamento individualizado e acessibilidade no ambiente de trabalho.

Experiências internacionais, como os programas canadenses ‘Ready, Willing & Able’ e os centros de apoio à empregabilidade de autistas na Alemanha, demonstram que a inclusão é possível e benéfica para todos. No Brasil, algumas iniciativas pontuais têm mostrado resultados positivos, mas falta uma política pública nacional com orçamento, metas e fiscalização.

Paulo Bonavides ensina: “O direito ao trabalho ultrapassa o campo das necessidades econômicas, sendo elemento estruturante da dignidade humana” (BONAVIDES, 2004). José Afonso da Silva complementa: “A igualdade não se esgota na concessão formal de direitos; é necessário assegurar meios de exercício igualitário” (SILVA, 2011).

Por fim, a análise dos dados quantitativos deve ser acompanhada de uma interpretação crítica da realidade. O direito ao trabalho das pessoas com TEA precisa ser tratado como prioridade, mediante ações estruturadas e planejadas. O desafio é transformar garantias constitucionais em práticas inclusivas no mundo do trabalho.

2266

## CONCLUSÃO

A partir das análises desenvolvidas neste trabalho, fica evidente que, embora a legislação brasileira reconheça os direitos das pessoas com TEA, a efetivação desses direitos ainda está longe de se concretizar na realidade social. A existência de normas jurídicas, por si só, não garante o cumprimento do princípio da dignidade da pessoa humana quando não há políticas públicas ativas, fiscalização eficaz e mudanças culturais profundas.

O mercado de trabalho continua sendo um espaço excludente para os autistas, mesmo com a vigência da Lei de Cotas e com os dispositivos da Lei nº 12.764/2012. Os dados da RAIS confirmam essa exclusão: a participação das pessoas com TEA entre os trabalhadores com deficiência é inferior a 1%. Esse número demonstra que ainda estamos longe de garantir o direito fundamental ao trabalho a essa parcela da população. Além disso, os desafios não são apenas estruturais, mas também culturais. Ainda predomina a ideia equivocada de que pessoas com autismo não possuem capacidade produtiva, ignorando-se a diversidade dentro do espectro e as potencialidades de cada indivíduo. A superação dessa realidade exige uma atuação conjunta do Estado, da sociedade civil e do setor privado.

O Estado deve promover ações afirmativas, destinar recursos orçamentários específicos, fiscalizar as empresas e capacitar profissionais para a inclusão. As empresas devem compreender que a inclusão não é um favor, mas um direito constitucional. A sociedade precisa abandonar preconceitos e acolher a neurodiversidade como parte natural da convivência humana. A concretização da dignidade humana para as pessoas com TEA passa necessariamente pela inclusão laboral. Trabalhar é mais do que produzir: é fazer parte, é ter voz, é existir socialmente.

A invisibilidade profissional dos autistas compromete sua autonomia, sua autoestima e sua qualidade de vida. O acesso ao trabalho é, portanto, questão de justiça social. Neste sentido, reforça-se o pensamento de Konrad Hesse de que a força normativa da Constituição depende de sua aplicação efetiva. Não se pode permitir que os direitos das pessoas com deficiência fiquem relegados ao plano retórico. A inclusão deve ser encarada como prioridade e responsabilidade de todos. Somente com políticas públicas firmes, legislação aplicada e mudança de mentalidade coletiva será possível garantir o tratamento equitativo aos autistas no mercado de trabalho. Assim, conclui-se que o caminho para a inclusão plena é longo, mas necessário. É preciso combater a exclusão estrutural com estrutura, combater a indiferença com empatia, e transformar o direito garantido em direito vivido.

2267

A justiça social começa com o reconhecimento do outro, e a pessoa com TEA é sujeito de direitos como qualquer outro cidadão, merecendo igualdade de oportunidades, de respeito e de dignidade.

## REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO PSIQUIÁTRICA AMERICANA (APA). Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais 5ª edição – DSM-5. Porto Alegre: Artes Médicas, 2014.

ASSOCIAÇÃO PSIQUIÁTRICA AMERICANA (APA). Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais – DSM. 4 Ed. – texto revisado. Tradução Claudia Dornelles. Porto Alegre: Artes Médicas, 2002

BONAVIDES, Paulo. Ciência Política. 13. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

BONAVIDES, Paulo. Curso de Direito Constitucional. 20. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.

BRASIL. Lei de Cotas para Pessoa com Deficiência nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Brasília, DF, 1991.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de jul. de 2015. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Brasília, DF, 2015.

BRASIL. Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012.

HÄBERLE, Peter. *Hermenêutica Constitucional: a sociedade aberta dos intérpretes da Constituição*. Porto Alegre: Fabris, 1997.

HERVADA, Javier. *Lições propedêuticas de direito*. Tradução Elza Maria Gasparoto. Revisão técnica: Gilberto Callado de Oliveira. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2008

HESSE, Konrad. *A força normativa da Constituição*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1991.

LEOPOLDINO, Claudio Bezerra; COELHO, Pedro Felipe da Costa. O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. *E&G Economia e Gestão*, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, Set./Dez. 2017.

NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Paris, 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/pt/universal-declaration-of-human-rights>. Acesso em: 30 de maio de 2025.

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

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 33. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.