

Cadastro de autistas pelo Sine e os impactos da Lei nº 14992/24

Livia Carliane de Oliveira Barboza¹

Márcio dos Santos Alencar Freitas²

RESUMO

O trabalho analisou como a criação do cadastro nacional de trabalhadores autistas pode auxiliar na inclusão efetiva dessa população no mercado de trabalho e os desafios decorrentes dessa implementação. Trata-se de uma pesquisa pura e aplicada, descritiva e exploratória, qualitativa, com a utilização do método dedutivo, bibliográfica e documental. Os dados foram coletados de livros e revistas científicas atinentes ao tema debatido, reportagens de imprensa oficial de grande circulação e de instituições governamentais e não governamentais, bem como de leis e jurisprudência. Observou-se que tanto a CF/88, quanto o Tratado de Nova York de 2007, quanto o Estatuto do Deficiente (Lei nº 7853/89) e a Lei nº 12764/12, buscam integrar o autista no mercado de trabalho. Concluiu-se que a Lei nº 14.992/24, ao estabelecer a inclusão de autistas pelo Sine em um cadastro próprio de empregos concretiza essa busca de integração, porém há a necessidade de que o cadastro leve em consideração as características individuais de cada autista e da atividade laboral para realmente se ter inclusão, ao invés de mais um mecanismo ineficaz de promoção de direitos da população autista.

PALAVRAS-CHAVE: Autismo; Mercado de Trabalho; Lei 14.992/2024; Sine.

INTRODUÇÃO

Desde os primórdios a sociedade estabelece padrões de comportamentos específicos para a socialização, fazendo com que cada indivíduo que provoque exceção seja excluído das interações sociais por não serem considerados aptos a manter um convívio visto como aceitável e comum.

Ao longo dos tempos, estudiosos passaram a analisar indivíduos que apresentavam comportamentos que não eram aceitos socialmente com o objetivo de entender suas mentes e explicar o comportamento peculiar. No século dezenove, o psiquiatra inglês Henry Maudsley trouxe a sugestão de que crianças que apresentavam comportamento “muito estranho” poderiam ser acometidas de algum tipo de psicose infantil (FONTE?). Posteriormente, diversos pesquisadores passaram a estudar e agrupar crianças e adolescentes com comportamentos que se encontravam além da compreensão simplória da sociedade da época (Goldberg, 2004) e, dessa forma, foi-se atribuído um conceito dando ênfase em análises neurológicas.

¹Bolsista de Iniciação Científica da FACULDADE VIDAL: e-mail: likalia1015@gmail.com

² Prof. Me. de Direito Constitucional e Administrativo da FACULDADE VIDAL: e-mail: marcioalencar_1@hotmail.com

Dentre dos diversos quadros neurológicos catalogados está o autismo. Wing (1988) define o autismo como um complexo sintomatológico que ocorre num continuum, variando o nível de comprometimento cognitivo.

Porém, não se observa nos autistas um único conjunto de características comuns. Segundo o autor supramencionado há também uma “tríade de transtornos de interação social”, dispostos de forma variada em cada indivíduo autista, acarretando a compreensão de que não se pode tratar o autismo como uma unidade, mas como uma série de sintomas que podem se manifestar, tratando assim do Transtorno do Espectro do Autismo (TEA).

Segundo dados da OMS (2023), uma a cada 100 crianças nasce autista. No Brasil, apesar da inclusão no último Censo em 2022, não há dados oficiais sobre essa população, porém, tendo em vista o índice fornecido pela OMS, estima-se que cerca de 2 milhões de brasileiros estão dentro do espectro autista.

Diante desse cenário, faz-se necessário que Estado crie políticas públicas capazes de indivíduos do espectro autista possam ser inseridos na sociedade e, assim, se promova a dignidade dessa população. Dentre dessas políticas públicas está a Lei nº 14.992/2024, a qual alterou a Lei nº 13.667/2018 (Nova Lei do Sistema Nacional de Emprego – Sine), obrigando ao Sine criar um cadastro nacional de pessoas autistas, organizado pelo Ministério de Direitos Humanos e Cidadania, para a intermediação de vagas de emprego e contratos de aprendizado (art. 7º, V) e das prefeituras que aderiram ao Sine criarem feiras de empregos para fomentar a contratação de autistas (art. 9º, IX).

A partir dessas informações, questiona-se: até que ponto o cadastro de trabalhadores autistas pode contribuir para a inclusão de autistas no mercado de trabalho? Seria ele suficiente para atingir esse fim? Como este cadastro deve ser criado para possibilitar uma inclusão mais efetiva?

No intuito de responder esse questionamento, tem-se como objetivo geral: analisar como a criação do cadastro nacional de trabalhadores autistas pode auxiliar na inclusão efetiva dessa população no mercado de trabalho. Para esse fim, serão perseguidos os seguintes objetivos específicos: averiguar a proteção do autista na CF/1988 e no ordenamento jurídico; discorrer sobre busca do pleno emprego na CF/1988; analisar o cadastro de autistas e a efetiva inclusão no mercado de trabalho.

A pesquisa justifica-se na medida de que se conhece fatores positivos e negativos da criação desse cadastro pode-se auxiliar para que o Estado promova as devidas modificações normativas e, assim, conseguir concretizar uma maior integração dessa população no mercado

de trabalho. Ademais, quanto mais autistas puderem ser autossuficientes, com renda própria decorrente do seu labor, mais se promove sua dignidade e sua inclusão social.

METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa pura e aplicada, descritiva e exploratória, qualitativa, com a utilização do método dedutivo, bibliográfica e documental. Os dados foram coletados de livros e revistas científicas atinentes ao tema debatido, reportagens de imprensa oficial de grande circulação e de instituições governamentais e não governamentais, bem como de leis e jurisprudência.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A Constituição de 1988, dentre outros princípios, está fundamentada (art. 1º) na promoção da dignidade da pessoa humana (inciso III) e nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (inciso IV). Isso implica dizer que o Estado brasileiro, apesar de ter adotado o modelo capitalista de produção, o faz de forma moderada, dentro de uma estrutura de Estado Democrático Social de Direito, ou seja, toda relação econômica discriminada ao longo do texto constitucional, deverá ser feita levando-se em consideração a promoção da dignidade da pessoa humana, inclusive no ambiente laboral (Grau, 2018).

Essa promoção da dignidade dentro do ambiente laboral envolve vários aspectos, que vão desde trabalhar, quando a atividade econômica permitir, em ambiente em condições salubres ou usar EPIs para minimizar os riscos da profissão; até o de promover a integração no mercado de trabalho de todos aqueles que possuem capacidade laboral e desejam exercer alguma atividade.

Nesse contexto, a CF/1988 determina em seu art. 5º, caput, o princípio da isonomia, exigindo tratamento semelhante quando houver igualdade de condições e diferenciado, quando as diferenças entre os indivíduos necessitam ser equalizadas para a melhor promoção da justiça. Dentre essas diferenças está a dos indivíduos deficientes (físicos ou mentais), ao qual ao longo do texto constitucional se percebe normas buscando tratamento digno e isonômico.

À guisa de exemplos para os fins desse trabalho, destacam-se as seguintes normas constitucionais: art. 7º, XXXI, que proíbe qualquer tipo de discriminação quanto à salários e critérios de admissão para deficientes; competência concorrente dos entes federativos na promoção e defesa dessa população (art. 23, II); legislação concorrente e complementar para a proteção e integração social dos deficientes (art. 24, XIV); reserva legal de vagas para deficientes no serviço público e critérios diferenciados para a sua admissão (art. 37, VIII);

possibilidade de critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria e benefícios (art. 201, §1º, I); assistência social para essa população com a garantia de um benefício para aqueles que não puderem promover sua própria manutenção (art. 203, IV e V; dever do Estado, da sociedade e da família de promover programas de atendimento e prevenção para deficientes, bem como integração social mediante treinamento para o trabalho e convivência, acesso aos serviços públicos e combate a toda forma de discriminação (art. 227, §1º, II).

Ademais, fruto da disposição do art. 5º, §3º da CF/1988, o Brasil reconhece a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York e seu protocolo facultativo ambos de 2007 – Decreto 6949/09 e Decreto Legislativo nº 186/2008 como normas constitucionais (bloco de constitucionalidade). A referida convenção traz como princípio básico a plena e efetiva participação e inclusão na sociedade (art. 3º, “c”) e, no tocante à inclusão no mercado de trabalho, em seu art. 27.1 traz o reconhecimento do direito das pessoas deficientes ao labor, em igualdade (material) de condições com as demais pessoas³.

Ademais, o estatuto do deficiente, lei nº 7853, em seu art. 2º, III, determina que o Estado, ao reconhecer o direito ao trabalho dessa população, deverá buscar mecanismos de acesso e manutenção do emprego, inclusive, se for o caso, de tempo parcial. Valendo ressaltar que constitui crime negar, obstar emprego, trabalho ou promoção em razão da deficiência (art. 8º).

Porém, somente em 2012 com a Lei nº 12764, os indivíduos com TEA foram considerados autistas para todos os efeitos legais (art. 1º, §2º). A partir daí, todas as proteções até aqui elencadas e, outrora postas em dúvida em relação aos autistas, passaram a ser aplicadas sem maiores questionamentos.

Para se falar abordar a questão do cadastro de autistas no Sine trazido pela Lei nº 14992/24, faz-se necessário entender o papel dessa instituição. O Sistema Nacional de Emprego – Sine foi criado em 1975 pelo Decreto nº 76403, com o objetivo de mapear os empregos no território nacional, auxiliando a promoção de políticas públicas de acesso e manutenção de emprego digno, bem como de agência governamental de recrutamento de trabalhadores.

³ Para esse fim, deve o Estado, dentre outras atribuições promover: “oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego” – item e; “o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas” – item h; Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho – item j; e a “reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência” – item k.

Essa instituição é gerida pela União – Ministério do Trabalho e Emprego, com a participação de todos os entes federativos que quiserem aderir aos seus serviços e, nesse caso, os custos serão rateados entre os participantes. Isso garante ao Sine uma maior capilaridade, além de conseguir mapear setores produtivos e suas ofertas de empregos para subsidiar as políticas estatais, bem como encaminhar trabalhadores para as vagas ociosas por ele cadastradas.

Em 2018 o Sine sofreu uma reestruturação pela Lei nº 13.667, trazendo inovações atinentes à prioridade de colocação no mercado de trabalho à mulheres vítimas de violência (art. 9º, §1º), acesso facilitado ao seguro-desemprego e modificação das regras com relação ao primeiro emprego. Tais alterações representaram uma preocupação do legislador com a inclusão da população vulnerável aos serviços daquela instituição.

Porém, no que tange ao autista, não havia no seu texto original qualquer menção nem a esse grupo, tampouco ao deficiente de modo geral. Sendo assim, ao se exigir do Sine a criação de um cadastro específico para indivíduos com TEA, a Lei nº 13667/24, buscou atender aos ditames constitucionais de isonomia e promoção da inserção de autistas no mercado de trabalho.

Todavia, a simples presença de um cadastro nacional é insuficiente para garantir a inclusão do autista no mercado de trabalho. Em primeiro lugar, se não houver um mapeamento eficiente das características da vaga ofertada e das limitações de cada um dos autistas cadastrados poderá gerar o preenchimento de vagas em trabalhos não adaptados ao autista, gerando reflexos psicológicos e comportamentais capazes de reduzir a produtividade, produção de crises de ansiedade ou de excesso de estímulos podendo acarretar curtos períodos de emprego.

Tais circunstâncias podem gerar para o empregador que utiliza o recrutamento do Sine um desestímulo à contratação de autistas por obter uma visão equivocada de impossibilidade laborativa dessa população. Ou ainda, para compensar essa constatação, oferecer vagas com remuneração muito abaixo daquela dada a pessoas neurotípicas.

Ademais, a rotatividade de emprego gera no indivíduo o estigma de ser antissocial, que também dificulta seu acesso a novas vagas de emprego. Em pesquisa realizada por Cravo et. al. (2018), evidenciou-se que há maior probabilidade de reemprego nos três primeiros meses após a colocação no cadastro, reduzindo-se significativamente essa percentual após esse período.

CONCLUSÃO

Por tudo o que fora exposto, conclui-se que a criação de um cadastro de autistas pelo Sine a primeiro momento constitui em uma medida salutar para a promoção da dignidade da pessoa

humana de indivíduos com TEA. Contudo, essa medida deverá ser confeccionada com muita cautela, na medida que se exige uma compreensão dos potenciais e limitações de cada indivíduo cadastrado, bem como de cada uma das vagas postas à disposição no intuito de haver a melhor conexão entre trabalhador e emprego.

Além disso, deverá o Sine ou o Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania promover ao longo de um determinado tempo acompanhamento do autista empregado no intuito de auferir sua adaptação ao ambiente laboral. Tal circunstância pode evitar perda de produtividade, crises em face de estímulos sensoriais ou decorrentes do estresse, acidentes laborais ou até a demissão do trabalhador.

Deve ainda o governo promover, a partir desse cadastro e dos índices de fixação nos empregos, a promoção de políticas públicas para que empresas adiram à contratação de autistas, entendendo de suas limitações e desafios. Somente dessa forma é possível concretizar o texto constitucional de proteção e concretização da dignidade de indivíduos com TEA.

REFERÊNCIAS

CRAVO, Túlio Antônio *et al.* **O impacto do Sine no mercado de trabalho**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), Brasília, 2018. Disponível em: Repositório do Ipea. Acesso em: 11 maio 2025.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 19 ed. rev. atual. São Paulo: Malheiros, 2018.

LEOPOLDINO, Cláudio Bezerra; COELHO, Pedro Felipe da Costa. O PROCESSO DE INCLUSÃO DE AUTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO. **Revista Economia & Gestão**, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, p. 141–156, 2018. DOI: 10.5752/P.1984-6606.2017v17n48p141-156. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/economiaegestao/article/view/15660>. Acesso em: 11 maio. 2025.

TALARICO, M. V. T. DA S.; DOS SANTOS PEREIRA, A. C.; GOYOS, A. C. DE N. A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica. **Revista Educação Especial**, v. 32, p. 119, 2019

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Autismo**. Disponível em: <<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>>. Acesso em: 11 de maio. 2025.